



UNIVERSITETET I
NORDLAND

Masteroppgave

Maskulinitetskonstruksjon blant mannlige sykepleiere

En studie av menn i et kvinnedominert yrke

SO320S 000 Masteroppgave i sosiologi

Fakultetet for samfunnsvitenskap

Universitetet i Nordland

Vår 2012

av

Lena Thorgersen



Forord

En lang og lærerik prosess er over.

Først og fremst vil jeg takke mine informanter som har delt av sin tid og erfaringer, og gitt meg mange viktige og interessante fortellinger.

Jeg vil også rette en stor takk til Anne-Jorunn Berg som har vært en fantastisk veileder. Med din solide faglige innsikt har du har vært til stor hjelp gjennom konstruktive tilbakemeldinger. Du har vært sjenerøs med din tid og gitt meg mye inspirasjon og verdifull støtte gjennom hele prosjektet.

Jeg vil også takke min kjære familie, gode venner og medstudenter som har vært oppmuntrende og gode støttespillere i denne prosessen.

Takk til Emilie og Martin for språkvask og for mange gode diskusjoner.

Sist men ikke minst vil jeg takke Ludvig som har gitt meg motivasjon og som har hatt en enorm tro på meg.

Bodø 18. desember 2011

Lena Thorgersen

Innhold

Forord	I
1. Innledning	1
1.1. Oppgavens aktualitet	1
1.2. Hva er problemet?.....	3
1.2.1. Økt fremtidig etterspørsel – utilstrekkelig rekrutteringsgrunnlag	4
1.2.2. Likestillingsproblem.....	4
1.3. Hvordan redusere kjønnssegregeringen i sykepleieryrket?	5
1.4. Problemstilling.....	6
1.5. Oppgavens struktur	8
2. Fremgangsmåte og metodiske valg	9
2.1. Litteratur til oppgaven	9
2.2. Kvalitativ metode	10
2.2.1. Kvalitative intervju.....	10
2.2.2. Semistrukturerte intervju	11
2.2.3. Tematisk intervjuguide.....	12
2.3. Utvalg og rekruttering av informanter	12
2.3.1. Rekruttering av informanter	12
2.3.2. Informantene	13
2.4. Gjennomføring av intervjuene	14
2.5. Intervjuutskrift	15
2.6. Analyseprosessen.....	16
2.6.1. Temabasert analyse	16
2.7. Min posisjon i forhold til informantene.....	17
2.8. Overførbarhet.....	18
2.9. Oppsummering	18
3. Teoretisk forankring og tidligere forskning	20
3.1. Det kjønnsdelte arbeidsliv - en kjønnet kompetanserangordning.....	20
3.2. Samfunnsvitenskapelige forståelser av kjønn.....	21

3.2.1.	Kjønn som performativitet	22
3.2.2.	Kjønn som habitus.....	24
3.3.	Maskulinitetsforskning	25
3.3.1.	Maskulinitetsbegrepet som analyseredskap	26
3.3.2.	Homososialitet og homofobi	30
3.4.	Å være en kjønnsmessig minoritet i et yrke	30
3.5.	Tidligere forskning	33
3.5.1.	Mannlige sykepleiere - menn i ingenmannsland.....	33
3.5.2.	Et eksperiment.....	35
3.6.	Oppsummering	37
4.	Kjønn og kompetanse	38
4.1.	Symbolske kompetanseskiller	38
4.1.1.	”Mannfolkoppgaver” og mannlig kompetanse.....	39
4.2.	Fordelaktig posisjonsforveksling.....	42
4.3.	Forståelse av kjønn og rangering av kompetanse	44
4.4.	Oppsummering	48
5.	Profesjonalitet	50
5.1.	Omstendelighet, mas og orden	50
5.2.	”Han er jo (bare) en mann”.....	54
5.2.1.	Rulling av hår og sånt.....	55
5.3.	Oppsummering	59
6.	Kjønn som forskjell og den problematiske seksualiteten	61
6.1.	Seksualitet - forhandling med omgivelsene.....	61
6.2.	Maskulinisering av sykepleieryrket	64
6.3.	Mannlig heteroseksualitet i et kvinnedominert yrke	66
6.4.	Kjønn, kommunikasjon og distinksjon	68
6.5.	Oppsummering	73
7.	Avslutning.....	74
7.1.	Kjønn som forskjell	75
7.1.1.	Ensomt.....	76

7.2.	Stereotypi som fortrinn	76
7.2.1.	”Omsorgsgenet”	77
7.3.	Det heteronormerte - en dobbelthet	77
7.4.	Maskuliniseringsstrategi	78
7.5.	Veien videre.....	79
8.	Vedlegg 1: Temabasert intervjuguide	81
9.	Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informantene	82
10.	Litteratur.....	83

1. Innledning

Denne masteroppgaven handler hvordan mannlige sykepleiere opplever det å arbeide i et yrke som preges av feminine konnotasjoner, og hvor flertallet er kvinner. Fokus for denne masteroppgaven ligger på hvordan mannlige sykepleiere i sin daglige yrkesutøvelse forhandler maskulinitet. Det empiriske datamaterialet som ligger til grunn for oppgaven er fra kvalitative intervjuer med syv mannlige sykepleiere som arbeider innenfor ulike fagområder. Jeg har analysert de forståelser og erfaringer som kommer til uttrykk i intervjuene med tanke på deres daglige yrkesutøvelse. Mitt analytiske fokus er maskulinitetskonstruksjon blant mannlige sykepleiere. Jeg har tatt utgangspunkt i et konstruktivistisk perspektiv på kjønn som er hentet fra sosiologiske teorier og den samfunnsvitenskapelige kjønnsforskningen, hvor kjønn forstås som en sosialt konstruert kategori, et sett med kulturelt bestemte normer, i motsetning til en essensiell og fastlåst enhet. Kvinner og menn handler, eller *gjør*, kjønn på måter som enten oppfattes som maskulin eller feminin.

Før vi beveger oss inn i oppgavens formål og problemstilling, vil jeg si litt om kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet generelt og i sykepleieryrket spesielt, for å belyse temaet i en bredere sammenheng.

1.1. Oppgavens aktualitet

Med de to likestillingsmålene; Gender Development index (GDI) og Gender empowerment measure (GEM), har FNs Human Development Report flere ganger kåret Norge til verdens mest likestilte land. Dermed er det kanskje ikke så overraskende at mange i både inn og utland betrakter Norge som et svært likestilt samfunn hvor det gjenstår lite for å oppnå målet om at kvinner og menn stilles like vilkår (Holst, 2009). Men til tross for store endringer, høye skårer på FNs likestillingsindikatorer og en høy yrkesdeltakelse blant kvinner, har Norge imidlertid et av den industrialiserte verdens mest kjønnssegregerte arbeidsmarkeder. Mangel på endringer i kjønnsrelasjonene er et sentralt særpreg ved det norske arbeidsmarkedet, en situasjon som av forskningslitteraturen gjerne kalles *det norske likestillingsparadokset* (Solbrække 2006:177-184). Kjønnssegregeringen har både en vertikal og en horisontal akse. Den horisontale segregeringen omfatter yrkes- og utdanningsvalg. Det er store skiller når det gjelder yrkesvalg hvor kvinner og menn i stor grad deler seg inn i det som gjerne kalles typiske manns- og kvinneyrker. Sammenlignet med en rekke andre samfunnsarenaer, er det svært påfallende hvor sakte endringene av kjønnsrelasjonene går (Solbrække 2006: 177-184).

Likelønnskommisjonen (NOU 2008: 6) viser imidlertid, gjennom blant annet å peke på kvinnenenes inntog i fagretninger som juss og medisin, at en har grunn til å vente en oppmykning av de kjønnssegregerte strukturene i arbeidsmarkedet i årene som kommer. Samtidig bemerkes det at det er få tegn som tyder på at menn kommer til å bevege seg inn på kvinndominerende områder. Sykepleieryrket, som jeg skal fokusere på, er et godt eksempel på dette. Fra 1974 til 2002 gikk andelen mannlige sykepleiere ned med 1 prosent (NOU 2008: 6). Andelen kvinner i mannsdominerte yrker øker altså, mens en ikke ser en slik tilsvarende utvikling i kvinndominerte yrker. Den vertikale segregeringen omfatter hierarkier og lederrekruttering. Selv om en ser en vekst av andelen kvinnelige ledere, er det fremdeles en stor overvekt av menn på toppen av stillingshierarkiene.

Når det snakkes om dagens kjønnsdelte arbeidsmarked nevnes gjerne sykepleieryrket som et eksempel. Sykepleieryrket har tradisjonelt blitt regnet som et kvinneyrke, og samfunnets bilde av sykepleieren kan sies å være mer eller mindre synonymt med kvinnelighet. Kvalifikasjoner som knytter seg til sykepleieres arbeidsoppgaver preges av feminine konnotasjoner. Det moderne sykepleieryrket oppsto som følge av behovet for en mer profesjonell pleie i helsevesenet, og var et av få yrker som ble ansett som passende for kvinner (Svare, 2009). Forestillingen om mannen og kvinnen som komplementære skikkelser sto sterkt i utformingen av arbeidsoppgavene. Sykepleierne kom til å utgjøre legens kvinnelige motpart, en kvinnelig hjelpeprofesjon til den mannlige profesjonen, medisinen (Bloksgaard og Faber, 2004). Fra den moderne sykepleie ble etablert på 1800-tallet og frem til midten av 1900-tallet, ble det skapt og opprettholdt et bilde av at sykepleie var en virksomhet som var uegnet seg for menn, og ikke før i 1948 åpnet Norge for at menn kunne søke opptak til sykepleierstudiet (Svare, 2009). Som utgangspunkt for etableringen av yrket sto et essensialistisk perspektiv på kjønn, en oppfatning av at kvinner og menn av natur er grunnleggende forskjellige. For å hindre menn innpass i yrket var det vanlig å argumentere med at menn mangler de medfødte evner en god sykepleier trenger. Det var en rådende oppfatning at kvinner fra naturens side besitter egenskaper som knyttes til pleie og omsorg, de ble betraktet som av fødsel omsorgsfulle, tålmodige og empatiske, mens mennene manglet disse evnene. Slike forestillinger kan vi fortsatt finne i dagens generelle forestillinger om kvinner og menn. Tall fra Statistisk sentralbyrå (2009) viser at i overkant av 90 prosent av sykepleierne i Norge er kvinner, og ved landets universiteter og høyskoler ligger kjønnsfordelingen blant sykepleierstudentene på om lag det samme. Frafallet blant menn som arbeider i yrket og menn som begynner på sykepleierutdanningen er også høyere enn blant kvinnelige sykepleiere og

sykepleierstudenter. Så mye som 44 prosent av mennene som startet på sykepleierutdanningen i 2006 falt fra innen de skulle uteksamineres i 2009, mens frafallet blant kvinnene lå på 21 prosent (Norsk sykepleierforbund, 2011). Videre går en høyere andel av mennene med sykepleierutdannelse over til andre yrker i løpet av sin yrkeskarriere. I rapporten *Yrkesavgang blant pleiepersonell* (Abrahamsen, 2003) ser en at av dem som fullførte sykepleierutdanningen i 1992, hadde 17 prosent av mennene gått over til et annet yrke ti år etter. Til sammenligning gjelder dette 4 prosent av de kvinnelige sykepleierne. En ser også at kvinnelige og mannlige sykepleiere velger ulike veier innenfor yrket. Mennene holder seg blant annet i større grad enn kvinnene utenfor områder som pleie og omsorg av barn og eldre, og søker seg oftere til områder innenfor psykiatri og enkelte av sykehusenes spesialavdelinger. Mennene utgjør for eksempel bare 3 prosent av landets barnesykepleiere og 0,2 prosent av jordmødrene, mens andelen menn blant anestesisykepleierne utgjør 34 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2009). Når det gjelder den vertikale kjønnssegregeringen innenfor sykepleieryrket, er det slik at en høyere andel av mennene har en oppadgående vertikal mobilitet innenfor yrket sammenlignet med kvinnene (Abrahamsen, 2003).

1.2. Hva er problemet?

Mangel på mannlige sykepleiere, samt den horisontale kjønnssegregeringen innenfor sykepleieryrket blir generelt fremstilt å være problematisk. Det er imidlertid viktig å få frem at dette fenomenet eller problemet representeres på ulike måter innenfor forskjellige perspektiver, og med forhåndsantakelser som ikke er verdinøytrale. For å oppnå en reflektert innsikt rundt det fenomenet som skal analyseres i denne oppgaven, samt redusere faren for å bli styrt av de prekonstruerte rammene rundt fenomenet, er det viktig å få frem hvordan det aktuelle problemet representeres (Bacchi, 1999). I de ulike representasjonene fokuseres det på bestemte aspekter ved fenomenet hvor både forklaringer og effekter kan få ulike utslag. Nedenfor skal jeg reflektere rundt påstanden om kjønnssegregering i sykepleieryrket og mangel på mannlige sykepleiere er problematisk. Er det for eksempel et problem i seg selv at andelen menn i sykepleien er lavere enn kvinneandelen? Hvorfor er dette i så fall et problem, og hvem er det da problematisk for? Jeg tar i følgende refleksjon for meg to ulike problemrepresentasjoner som er vanlig å bruke i diskusjoner omkring rekruttering av menn til sykepleieryrket.

1.2.1. Økt fremtidig etterspørsel – utilstrekkelig rekrutteringsgrunnlag

I de siste årene har det vært en del politiske debatter rundt temaet fremtidig mangel på sykepleiere og helsepersonell. Norges demografiske utvikling kombinert med endringer i sykdomsbilde og befolkningens forventninger til helsetjenester, gjør at det forventes en sterk økning av behovet for sykepleiere og annet personell innenfor pleie- og omsorg i årene som kommer. Helse- og omsorgsdepartementet har antydnet at det innen år 2030 vil være behov for 54 000 nye årsverk innenfor helse- og omsorg, og rundt 133 000 årsverk innen 2050 (St.meld. nr. 25, 2006). I Helsedirektoratets rapport *Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell* (2006) hevdes det at det er stor fare for at det ensidige rekrutteringsgrunnlaget, med nesten bare kvinner i pleie- og omsorgsyrkene, ikke vil være tilstrekkelig til å imøtekomme den fremtidige etterspørselen av pleiepersonell. I rapporten poengteres det at dersom like mange menn hadde søkt til pleieyrkene som kvinner, hadde rekrutteringsproblemene blitt løst. I denne problemrepresentasjonen er det mangel på rekruttering av sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere generelt som presenteres som problemet. Menn blir ut fra dette perspektivet sett som uutnyttede ressurser og et potensial til å fylle det økende behovet for helse- og omsorgspersonell. Strukturelle hindringer som gjør at menn holder seg borte fra disse yrkene brukes gjerne som hovedforklaring på problemet. De formelle hindringene som hindret menn adgang til sykepleieryrket, ble fjernet for 63 år siden. Dette viser seg altså ikke å være nok til å få like mange menn som kvinner inn i yrket, og diskusjoner omkring hvordan en kan gjøre det mer attraktivt for menn å gå inn i pleie- og omsorgsyrkene har vært viktig i problemforståelsen. Den lave andelen menn i disse yrkene blir ikke i seg selv ansett for å være problematisk innenfor denne problemrepresentasjonen, noe som gjør at alternative løsninger på problemet også har fått en plass i debattene. En har blant annet diskutert hvorvidt det nødvendige personell kan rekrutteres fra utlandet.

1.2.2. Likestillingsproblem

Mangel på mannlige sykepleiere blir også sett som et likestillingsproblem mellom kvinner og menn. Innenfor et likestillingsperspektiv representeres mangelen på mannlige sykepleiere blant annet å være et problem for arbeidsmiljøet ved den enkelte arbeidsplass, kvaliteten på arbeidet som blir gjort, og at fordommer og stereotyper av kvinner og menn blir reproduisert. Norsk sykepleierforbund (NSF) har en likestillingspolitikk med et mål om å redusere kjønnskjevheten i sykepleieryrket. I NSF's prinsippprogram 2008-2011 (2007) fremgår det at fordelingen av kvinner og menn i sykepleiertjenesten bør være som i befolkningen for øvrig, og at kjønnspektivet skal ivaretas i all aktivitet og organisering i NSF, med et formål om å

oppnå likestilling mellom kvinner og menn. I stortingsmelding *Om menn, mannsroller og likestilling* (St. meld. nr. 8, 2008) argumenteres det at for en jevnere kjønnsfordeling kan ha en positiv effekt på kvaliteten i det utførte arbeidet ved at bredden og variasjonen blir større. I meldingen fremkommer det blant annet at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har konsekvenser for arbeidsmiljøet og trivselen på jobb. Det vises for eksempel til at undersøkelser ved arbeidsplasser hvor det ene kjønn dominerer, særlig ved kvinnedominerte arbeidsplasser, i større grad preges av konflikt og baksnakking. I stortingsmeldingen fremstilles det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som en samfunnsmessig utfordring, og som et problemområde både for kvinner og menn. Kvinnedominerte arbeidsplasser kommer som regel dårligst ut når det gjelder faktorer som lønn, autonomi på jobb, ufrivillig deltid, og mulighet til å utvikle seg i jobben. Kjønnss segregeringen betraktes blant annet som et hinder for at menn og kvinner skal oppnå reelle valg når det gjelder yrkesdeltaking. Det forklares videre i stortingsmeldingen at et kjønnsdelt arbeidsliv bidrar til å reproducere og styrke de tradisjonelle kjønnsstereotypier som virker førende og hindrende, og som bidrar til at kvinner og menn ikke har reelle yrkesvalg i forhold til utdanning og yrkesvei. Kjønnssstereotypiene vil i praksis virke førende og som hindringer for hvilket utdannings- og yrkesvalg kvinner og menn tar. I meldingen poengteres det at dersom flere menn gjør utradisjonelle yrkesvalg vil det kunne bidra til å flytte de kulturelle grensene for hva som oppfattes som mannlig og kvinnelig, og hva som anses for å være *naturlig* at menn kan og bør gjøre. En større andel mannlige sykepleiere vil innenfor et slikt perspektiv altså kunne ha både samfunnsmessige fordeler, og fordeler for sykepleieryrket. I denne problemrepresentasjonen argumenteres det for en jevnere kjønnsfordeling i kvinnedominerte yrker med basis i samfunnets forestillinger om kvinner og menn som forskjellige, og med et mål om å redusere disse forskjellene for å motvirke strukturell kjønnsdiskriminering.

1.3. Hvordan redusere kjønnss segregeringen i sykepleieryrket?

Når det snakkes om hvilke tiltak som må iverksettes for å utjevne den skjeve kjønnsfordeling og øke rekrutteringen av mannlige sykepleiere, er lav lønn og en utbredt bruk av deltidsstillinger ofte i fokus. I et foredrag Norsk sykepleierforbunds nestleder Unni Hembre (2011) holdt for Stortingets familie- og kulturkomité i februar 2011, blir regjeringen kritisert for ikke å sette i gang reelle likelønntiltak for å rekruttere flere menn til pleie- og omsorgsyrkene. Virkemidler for å oppnå likelønn mellom kvinner og menn blir her omtalt som regjeringens viktigste verktøy for å nå målet om å redusere den horisontale kjønnss segregeringen i det norske arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i Stortingsmelding 6

(2010-2011) *Likestilling for likelønn*, hevder Hembre at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner, systematisk lønnes lavere enn arbeid som i hovedsak utføres av menn. Dette omtales videre som en verdsettingsdiskriminering, en strukturell diskriminering som rammer yrkesgrupper som ikke omfattes av likestillingslovens likelønnsbestemmelse. Denne verdsettingsdiskrimineringen blir omtalt som det grunnleggende problemet bak utfordringene med å få rekruttert menn til kvinnedominerte yrker. Men er det virkelig slik at høyere lønn og en redusert bruk av deltidsstillinger vil bidra til at en får flere menn inn i sykepleieryrket? Dersom en snur dette litt på hodet, er det vel ikke slik at kvinner velger typiske kvinneyrker fordi lønnen er lav og at andre vilkår ofte er dårligere enn innenfor mannsdominerte yrker? Og hvordan skulle slike tiltak kunne snu segregeringen mellom kvinner og menn innad i sykepleieryrket? Det kan tenkes at andre faktorer ligger til grunn for at interessen for sykepleieryrket generelt er lavere blant menn enn blant kvinner. Det er derfor nødvendig med mer kunnskap omkring menns tilstedeværelse i sykepleieryrket.

1.4. Problemstilling

Formålet med denne masteroppgaven er å få mer kunnskap om menns tilstedeværelse i sykepleieryrket, kunnskap som kan bidra til å nå et mål om å øke menns deltakelse, og redusere den horisontale kjønnssegregeringen i sykepleieryrket. Menn i kvinnedominerte yrker utfordrer det kjønnsystemet som genererer dominerende mannligsidealer (Robertson, 2002). Disse menn *bryter* med forventninger rettet mot menn ved å gå inn i yrker som domineres av det motsatte kjønn. Ved å forske på mannlige *bryteres* maskulinitetskonstruksjon, kan en bidra til en mer dyptgående og bredere forståelse av hvordan de kjønnssegregerende prosessene i arbeidslivet fungerer (Robertson, 2002). En kan oppnå økt kunnskap om hvorfor andelen menn som går inn i kvinneyrker er lavere enn motsatt vei. Mannlige sykepleiere bryter med kjønnsmessige tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg, og bryter dermed også med samfunnets dominerende forestillinger om hva menn gjør eller forventes å gjøre. Sykepleieryrket regnes som et kvinneyrke, og egenskaper og kompetanse som knytter seg til yrket, preges av feminine konnotasjoner. I forhold til dette bruddet vil det være interessant å få mer kunnskap om hvordan mannlige sykepleiere forhandler maskulinitet i sin daglige yrkesutøvelse. Forskning om hvordan menn gjør kjønn i dette yrket kan være svært nyttig for å forstå menns forhold til sykepleien spesielt og om kvinnearbeid og kjønnsrelasjoner generelt (Dahle, 2008). Siden bare en av ti sykepleiere er menn, er mannlige sykepleiere en kjønnsmessig minoritet i sitt yrke. Det vil derfor også være

interessant å få mer kunnskap om hvilken betydning det å være i en kjønnsmessig minoritetsposisjon har for deres kjønnspraksis og konstruksjon av maskulinitet.

Med bakgrunn i at mannlige sykepleiere bryter med forventninger rettet mot menn på den måten at de befinner seg i et yrke preget av feminine konnotasjoner, og de er en kjønnsmessig minoritet i sitt yrke, er problemstillingen som følger:

Hvordan forhandler mannlige sykepleiere maskulinitet i sin daglige yrkesutøvelse?

a) i forhold til at sykepleie er feminint konnotert

b) i forhold til at de er en kjønnsmessig minoritet

Jeg søker altså å produsere kunnskap om hvordan mannlige sykepleiere i sin daglige yrkesutøvelse gjør maskulinitet, innenfor de to kontekstene; at sykepleieryrket er et feminint konnotert yrke, og de er en kjønnsmessig minoritet.

For å besvare problemstillingen har jeg studert tre ulike deler av temaet, som har fått hvert sitt kapittel. I det første kapitlet fokuserer jeg på en symbolsk kobling mellom kjønn og kompetanse, og med utgangspunkt i dette gjør jeg en sammenligning mellom informantene i min undersøkelse med en organisasjonsteoretisk studie av kjønnsmessige minoriteter. Dette med sikte på å belyse mulige kjønnssegregerende mekanismer i sykepleieryrket i forhold til at de mannlige sykepleierne er en kjønnsmessig minoritet. Jeg ønsker også å få kunnskap om hvilke konsekvenser stereotype kjønnskategorier har for de mannlige sykepleiernes konstruksjon av maskulinitet i et feminint konnotert yrke. I det andre analysekapitlet er det sykepleieryrkets feminine konnotasjoner som står mest sentralt. Jeg analyserer her informantenes fortellinger med sikte på å belyse hvordan de forhandler maskulinitet gjennom organisering av arbeidsoppgaver og samarbeid med arbeidskollegaer. I det siste analysekapitlet rettes fokuset mot samhörighet og vennskap med arbeidskollegaer i forhold til deres kjønnsmessige minoritetsposisjon. Jeg belyser hvordan informantene forholder seg til det å være *den ene* av sitt kjønn blant sine kollegaer. Denne delen av analysen tar også for seg hvordan de forhandler maskulinitet i møte med venners, bekjentes og tilfeldige personers reaksjoner og holdninger omkring deres yrkes feminine konnotasjoner, og deres brudd med kjønnsmessig tradisjonelle yrkesvalg.

1.5. Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i syv kapitler inklusive innledningskapitlet. I kapittel 2 presenteres de metodiske fremgangsmåter som er benyttet i forskningsprosessen. Her redegjør jeg for arbeidet med å finne litteratur omkring tidligere forskning og metodiske valg som er tatt i forbindelse med innsamling av empirisk data og analysen av disse. Kapittel 3 tar for seg den vitenskapsteoretiske rammen for oppgaven og tidligere forskning på feltet. Jeg trekker veksler på sosiologiske teorier om kjønn og teorier fra kjønnsforskningen, og gjennomgår en del av den tidligere forskningen om menn i kvinnedominerte yrker for å systematisere hvilke aspekter den har fokusert på. Kapittel 4, 5 og 6 omfatter analysen av det empiriske materialet. Kapittel 7 er oppgavens avsluttende kapittel. Her gjør jeg en kort oppsummering av de tre analysekapitlene og deretter en gjennomgang og drøftning av oppgavens hovedfunn.

2. Fremgangsmåte og metodiske valg

Dette kapitlet tar for seg hvordan det empiriske materiale for oppgaven min har blitt til, og hvilke metodiske fremgangsmåter jeg har benyttet meg av i forskningsprosessen. Jeg vil først gå inn på valg av teoretiske perspektiver og hvordan jeg har arbeidet med å finne litteratur fra tidligere forskning på feltet. Deretter skal jeg belyse de metodiske valgene som er tatt i forbindelse med innsamling av empirisk data og analysen av disse. Undersøkelsen er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og gjennomført etter Personvernombudets krav til behandling av personopplysninger. Jeg kommer i forbindelse med dette til å trekke frem noen eksempler på hvordan jeg har arbeidet med å sikre informantenes anonymitet og vise hensyn til deres integritet. Til slutt kommer jeg til å gjøre en refleksjon i forhold til undersøkelsens overføringsverdi, og omkring min posisjon i forhold til informantene.

2.1. Litteratur til oppgaven

Selv om teorier gjerne kan gi inntrykk av å være objektive enheter som lever sine selvstendige liv uavhengig av menneskenes handlinger, er det viktig å få frem at teorier er menneskelige produkter innenfor historiske kontekster, kulturer, nettverk og vitenskapelige diskurser (Silverman 2004:47-58). Teoriene står ikke nødvendigvis i et konkurrerende forhold til hverandre, men har hver sine styrker og svakheter i forhold til ulike bruksområder. Teoretiske perspektivers nytteverdi er avhengig av forskningsspørsmålet, og siden min oppgave skal belyse ulike kontekster ved mannlige sykepleieres maskulinitetskonstruksjon, vil det være nyttig å bruke flere teorier. For mitt formål har jeg valgt både å benytte meg av sosiologiske perspektiver på kjønn, og av kjønnsforskningens teorier som fokuserer på menn og maskuliniteter. Teoriene blir brukt som verktøy i analysen av det empiriske datamaterialet. Valget av teoretiske perspektiver er påvirket av oppgavens problemstilling, av det empiriske datamateriale, den tidligere forskningens fokus, og min egen bakgrunn fra sosiologistudiet. Boken *Kjønnsforskning: En grunnbok*, av Jørgen Lorentzen og Wencke Mühleisen [red.] (2006), har i denne forbindelse vært en særlig viktig inspirasjonskilde. I denne presenteres en fyldig oversikt over kjønnsforskningen på tvers av tradisjonelle fagoppdelinger.

Da jeg begynte på masteroppgaven, hadde jeg sett for meg at det var svært begrenset med tidligere forskning innenfor dette temaet. Imidlertid viste det seg ganske raskt at dette ikke var tilfellet. Jeg startet med å søke etter relevante publikasjoner i biblioteksdatabasen Bibsys, hvor jeg fant en overveldende mengde relevante publikasjoner. Og da jeg for eksempel med søkeordene *male* og *nurse*, søkte i internettsøkemotoren Google Scholar, kom det opp over en

og en halv million treff. Det å skaffe seg en grei oversikt over tidligere forskning på det fagfeltet som har vært aktuelt for min oppgave, virket dermed nesten som en umulig oppgave. Jeg tror fremdeles at det, i hvert fall innenfor rammene til en masteroppgave, ikke er mulig å skaffe seg en fullstendig oversikt over all denne litteraturen. Etter en periode med mye søking og lesing ble det etter hvert mer overkommelig å kunne velge ut litteratur uten at det ble for vilkårlig. En stor del av forskningslitteraturen som jeg har benyttet meg av, er også funnet gjennom å lete i litteraturlistene i relevante publikasjoner, og gjennom bokomtaler i ulike kjønnsforskningstidsskrift. Når det gjelder tidligere studier av mannlige sykepleiere, har jeg i hovedsak benyttet meg av skandinavisk forskning for sammenligning og forankring i min undersøkelse. Det er store likheter i utforming og praktisering av sykepleieryrket innad i de skandinaviske velferdsstatene. Jeg har ikke brukt forskning utenfor Skandinavia på dette området, for å hindre at variasjoner mellom kulturelle mannlighetsidealer og utforming av sykepleieryrket ble for store.

2.2. Kvalitativ metode

Min masteroppgave er basert på en kvalitativ undersøkelse, med intervju som metode for innsamling av data. I motsetning til kvantitative metoder hvor en har fokus på utbredelse av et fenomen, søker en gjennom kvalitative metoder å oppnå en forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fyldige data om personer og situasjoner (Thagaard, 2003). En annen måte å tydeliggjøre denne forskjellen på, er at mens kvalitativ forskning har som formål å få frem et fenomens karakter eller egenskap, ønsker en ved kvantitativ å fastslå mengden av det samme (Widerberg, 2001). For å kunne få innsikt om hvordan mannlige sykepleiere forhandler maskulinitet i ulike kontekster, har jeg derfor benyttet meg av en kvalitativ fremgangsmåte.

2.2.1. Kvalitative intervju

Det kvalitative intervjuet kan karakteriseres som en samtale mellom intervjuer og informant og med et spesifikt formål. Målet med undersøkelsen har vært å få innsikt i informantenes egen forståelse, og hvordan de selv opplever det å være en kjønnsmessig minoritet på jobb. Kvalitative intervjuer er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan informanter opplever og reflekterer over egen situasjon (Thagaard, 2003). Ved å bruke andre metoder kunne jeg i stedet kunne fått en annen type informasjon. Bruk av intervju innenfor samfunnsforskningen innebærer en aktiv produksjon av data som ikke hadde kommet til å eksistere uten forskerens intervensjon (Silverman, 2004:59-69). Dette oppfattes som å stå i kontrast til dataproduksjon gjennom bruk av andre metoder som blant annet observasjon eller tekstanalyse, der en har å gjøre med aktiviteter som ser ut til å eksistere uavhengig av

forskeren. Men siden fenomenene uansett ikke snakker for seg selv, vil dataproduksjonen aldri kunne være upåvirket av forskeren. (Silverman, 2004:59-69). Forskeren er selv en del av det sosiale liv og kan derfor umulig vær helt fri for forhåndsantakelser.

2.2.2. Semistrukturerte intervju

Kvalitative intervju kan utformes med forskjellig grad av struktur. Jeg har valgt å gjennomføre semistrukturerte intervjuer. Slike intervjuer kan gi forskeren større mulighet til å foreta sammenligninger mellom informantene, i motsetning til åpne intervju med en lavere grad av struktur. Selv om det semistrukturerte intervjuet ikke er helt åpent er det likevel mulighet for en viss grad av fleksibilitet i intervjuene slik at data som produseres underveis kan være styrende for de spørsmål som etter hvert kommer til å bli stilt (Thagaard, 2003). Dette gjorde det mulig for meg å tilpasse hvilke spørsmål som skulle stilles i de ulike intervjuene. En annen fordel ved slike intervju, i motsetning til en strukturert intervjuform, er at forskeren kan avdekke og undersøke nye ting underveis gjennom hele forskningsprosessen fordi antakelser ikke er fastlagte på forhånd, men at det er lagt opp til en viss grad av fleksibilitet (Berg, 2009). Videre har en i motsetning til strukturerte intervju mulighet til å fange opp konteksten til det som blir fortalt, og få en bedre forståelse av den meningen som informanten tillegger de ulike fenomener. En annen fordel ved semistrukturerte intervju at en kan få en mer nyansert og dyp kunnskap om det enkelte tema enn ved strukturerte intervjuformer, der en bare kan få kunnskap om det en spør om (Berg, 2009). Nettopp dette var for min undersøkelse et viktig poeng, at det skulle være rom for at ny innsikt skulle kunne forme undersøkelsen.

Meningen produseres gjennom intervjuet. Et problem kan være det Bourdieu (1992) kaller for *prekonstruksjoner*, at forskeren på forhånd har fastlagte oppfatninger om hvordan den virkeligheten som informanten beskriver er. Dette vil kunne fungere ubevisst styrende i forhold til intervjuerens forståelse av det informanten forteller, hvilke spørsmål en stiller, og for dataproduksjonen generelt. Det er viktig at en er bevisst sine forhåndsantakelser ved det feltet en studerer for å unngå å naturalisere etablerte antakelser om virkeligheten eller allmenne tatt-for-gitt-oppfatninger (Silverman, 2004:59-69). Jeg har selv noen års erfaring som ekstrahjelp innenfor pleie- og omsorgsarbeid i den kommunale hjemmetjenesten. Dette har nok bidratt til min nysgjerrighet innenfor feltet. Det har derfor også vært viktig for meg å klargjøre mine egne forforståelser og hele tiden være bevisst disse, for å unngå nettopp dette med å naturalisere etablerte antakelser.

2.2.3. Tematisk intervjuguide

I forkant av intervjuene utviklet jeg en tematisk guide (Vedlegg 1.) med stikkord og spørsmål som jeg skulle forholde meg til under intervjuene. Denne guiden ble satt opp på bakgrunn av det jeg mente var interessant å analysere for å kunne besvare problemstillingen. Guiden skulle fungere som en fleksibel huskeliste med forslag til spørsmål under intervjuene, ikke som en fastlagt mal for hva jeg kom til å spørre om eller rekkefølgen på dette. For å få et bedre innblikk i hvordan de ulike spørsmålene ville fungere, prøvde jeg den ut på en medstudent. Deretter ble den korrigert og prøvd ut på nytt overfor en annen student. På denne måten fikk jeg også nyttige tilbakemeldinger og en god øvelse før jeg skulle starte med undersøkelsens informanter. Det var et viktig poeng for meg at spørsmålene i guiden skulle oppmuntre og invitere informanten til å reflektere over det de ble spurt om. Gjennom øvingen med studentene fikk jeg et større innblikk i hvilke spørsmål som la opp til korte svar, og hvilke en i større grad måtte reflektere omkring og gi mer fyldige svar. Det var også et viktig poeng at spørsmålene ikke skulle ta utgangspunkt i at det eksisterer en forskjell mellom kvinnelige og mannlige sykepleiere, og virke førende på denne måten. Den tematiske guiden ble korrigert og tilpasset med bakgrunn i dette.

2.3. Utvalg og rekruttering av informanter

Undersøkelsen er basert på intervju med strategisk valgte informanter. Utvalget er strategisk på den måten at informantene representerer egenskaper som er relevante for problemstillingen (Thagaard, 2003). Informantene er valgt ut på bakgrunn av to kriterier: At de er menn, og at de jobber som sykepleiere. Sykepleierstudenter ble utelukket fordi jeg ønsket å intervju informanter med mer erfaring i yrket.

2.3.1. Rekruttering av informanter

I forkant av masteroppgaven hadde jeg fortalt om prosjektet mitt til venner og bekjente som jobbet i helsevesenet. Jeg fikk på denne måten flere tips og kontaktinformasjon til aktuelle informanter. Det var et poeng for meg at jeg ikke skulle intervju noen jeg kjente fra før. Dette for å hindre at et bekjentskap skulle legge føringer eller begrensninger i forhold til det informanten kunne fortelle under intervjuet. Det kan også tenkes at det som blir sagt i et intervju med bekjente i større grad enn ellers vil være preget av at ting blir tatt for gitt, at en del informasjon dermed forblir taus. De fleste av informantene fikk jeg kontakt med gjennom deres egne arbeidsplasser. Jeg ringte rundt til ulike helseinstitusjoner i Nordland, og fikk kontaktinformasjon til aktuelle informanter. Jeg ønsket ikke å benytte meg av

*snøballmetoden*¹, hvor informanter selv bidrar til at en kommer i kontakt med andre informanter. Dette var med hensyn til informantenes anonymitet, for å hindre at informantene kjente hverandre og dermed kunne gjenkjenne hverandre i masteroppgaven. Den første kontakten med informantene gjorde jeg per telefon. På denne måten kunne jeg få et svar med en gang, og samtidig eventuelt avtale tidspunkt for intervjuet. Det viste seg å være stor interesse blant de som ble kontaktet, hvor alle var positive til et intervju. Som en strategi for å hindre frafall, fikk informantene selv bestemme tidspunkt for intervjuet. Jeg sendte deretter ut et informasjonsskriv (Vedlegg 2.) til informantene.

2.3.2. Informantene

Utvalget for undersøkelsen omfatter syv mannlige sykepleiere. Jeg har foretatt ett intervju med hver av dem. Antall informanter var ikke planlagt på forhånd. Jeg ønsket å etterstrebe et mål om å avgjøre størrelsen på utvalget i forhold til et såkalt *metningspunkt*. I følge Thagaard (2003) kan utvalget betraktes som tilstrekkelig stort når studier av enheter ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomenene som studeres. En annen retningslinje for kvalitative utvalg, er at antall informanter heller ikke bør være større en at det er mulig å gjennomføre dyptpløyende analyser (Thagaard, 2003) Allerede etter intervju nr. to, så jeg at flere ting gikk igjen. Etter at jeg hadde foretatt syv intervju, med en varighet på mellom 40 minutter til to timer, hadde jeg fått det jeg vurderte som et fyldig nok materiale til å kunne besvare problemstillingen for oppgaven.

Informantene er mellom 23 og 56 år gamle, og arbeider ved ulike arbeidsplasser og på ulike arbeidsområder innenfor sykepleien. To av dem har videreutdanninger innenfor sykepleien. Informantene har også en ganske ulik arbeidserfaring fra tiden før de utdannet seg til sykepleiere. De kommer fra forskjellige deler av landet, men ved intervjutidspunktet arbeidet alle som sykepleiere i Nordland. Samtlige av informantene fremstiller seg under intervjuene som heterofile menn. Dette fremgår på ulike måter hvor enkelte uttrykker det direkte, mens andre snakker om sitt heterofile samboerforhold, sin kvinnelige kjæreste eller ekskjæreste. Under intervjuene fortalte alle informantene, uten at det ble spurt om det, at de trivdes godt i jobben sin. Jeg kommer av anonymitetshensyn ikke til å gi en mer konkret presentasjon av den enkelte informant. Siden det ved de ulike arbeidsplassene er så få mannlige sykepleiere, kan det være lett å gjenkjenne informantene dersom jeg hadde gitt en presentasjon hvor

¹ Snøballmetoden er en fremgangsmåte hvor en først rekrutterer noen få personer med egenskaper som passer til de bestemte utvalgskriteriene, og deretter ber disse personene om navn på andre med tilsvarende egenskaper (Thagaard, 2003).

bestemte opplysninger knyttes opp mot den enkelte informant. Jeg har imidlertid gitt informantene fiktive navn som har blitt brukt i analysen. Navnene er som følger: Tor, Morten, Johannes, Geir, Thomas, Espen og Alexander. Dette er gjort for å gjøre analysen mer leservennlig, og for å gjøre det lettere å foreta sammenligninger og fange opp eventuelle ulikheter mellom informantene.

2.4. Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble i hovedsak gjennomført på ledige kontorer ved informantenes arbeidsplass, med unntak av det første intervjuet som foregikk hjemme hos informanten, etter ønske fra ham. Det å intervju informant ved sitt eget hjem opplevdes som litt *påtrengende* overfor ham, noe jeg ikke var helt komfortabel med. For de neste intervjuene foreslo jeg derfor at det skulle gjennomføres ved deres arbeidsplass, et mer nøytralt sted. Informantene tok selv ansvar for å finne ledige kontorer for å unngå forstyrrelser under intervjuene. Dette fungerte veldig greit. Jeg startet hvert intervju med å presentere meg selv og prosjektet. Deretter gjentok jeg litt av den informasjon som hadde fremgått i det tilsendte informasjonsskrivet, om min taushetsplikt, informert samtykke, anonymisering av informantene i oppgaven, og at de når som helst kunne trekke seg fra intervjuet og prosjektet. Jeg ba også om tillatelse til å benytte meg av båndopptaker, noe alle informantene godtok. Intervjusituasjonen blir ved bruk av båndopptaker mindre stressende, samtidig som en får bedre muligheter til å konsentrere seg om det som blir sagt og følge det opp med nye spørsmål². I forkant av intervjuene hadde jeg lest meg nøye opp på litteratur i forhold til strategier innenfor kvalitative intervju. Jeg ønsket å skape en lett stemning under intervjuene for å få informanten til å føle seg komfortabel. Det er et mål ved intervjusituasjonen å skape tillit og en fortrolig atmosfære som kan bidra til at informanten åpner seg om de temaer en ønsker informasjon om (Thagaard, 2003). For å redusere faren for at informanten skulle gi meg de svarene de trodde at jeg forventet å få, eller ville ha, var jeg bevisst på å fremme meg selv som en uavhengig part uten bestemte interesser i forhold til fremstillingen av de aktuelle temaene.

Jeg startet intervjuingen med å stille noen spørsmål som var enkle å svare på, som en form for *oppvarming*. Deretter fortsatte jeg med spørsmål som i større grad inviterte til refleksjon og fyldige svar. For å oppnå slike typer svar, var jeg bevisst på ikke å forstyrre eller ”legge ord i

² Ulempen med å benytte seg av båndopptaker er at det for informanten kan oppleves som litt skummelt at det som blir fortalt tas opp på bånd. Situasjonen kan også oppleves som litt mer kunstig enn uten båndopptaker, og i verste fall hindre informanten i å fortelle om ting som blir ansett for å være sensitivt. Jeg valgte likevel å benytte meg av båndopptaker for å unngå å miste noe av det som ble sagt under intervjuet. Jeg kunne da i større grad konsentrere meg om det som ble sagt enn om jeg skulle forsøke å skrive ned alt.

munnen” på informanten. En av strategiene var også å unngå å ta ordet selv om det ble stille en liten stund. Dette mener jeg fungerte godt, fordi det oppmuntret dem til å fortsette å snakke, og dermed komme med fyldigere svar og mer refleksjoner omkring det de allerede hadde svart. Jeg tok utgangspunkt i det informanten fortalte og kom med oppfølgingsspørsmål. I tillegg var jeg nøye på å vise interesse for det som ble sagt, og gi oppmuntrende kommentarer som *ja, aha, hm, akkurat*, eller en respons i form av et nikk eller et smil. Dette var også med på å vise informanten hva jeg ønsket mer informasjon om. Hvilke spørsmål informantene ble stilt, varierte mellom de ulike intervjuene. Den tematiske guiden ble brukt som en huskeliste for hvilke tema jeg ønsket å ta opp. Helt til slutt i hvert intervju spurte jeg informantene om det var noe de hadde lyst til å tilføye, om det var noe de ikke hadde blitt spurt om som de mente burde komme med i intervjuet. Ved dette spørsmålet kom det ikke frem så mye nytt, men de fleste poengterte her hva de selv anså som særlig viktig av det de gjennom intervjuet hadde snakket om, noe som var nyttig for det skriftlige analysearbeidet.

2.5. Intervjuutskrift

Den informasjon en får gjennom den type datainnsamling som jeg har foretatt, kan fort bli kaotisk og uoversiktlig, særlig dersom en er lite selektiv i forhold til hvilken informasjon en skal regne som data. Jeg valgte derfor bare å ta med verbale utsagn fra intervjuene. Dette ble avgjort før intervjuprosessen startet. Transkriberingsprosessen foregikk både underveis og etter intervjuperioden. Dette var en tidkrevende prosess. Jeg spilte av lydbåndet mens jeg ord for ord skrev ned det som ble sagt. Jeg valgte imidlertid å transkribere intervjuene i bokmålsform. Det er flere grunner til dette. En av grunnene er hensyn til anonymisering av informantene siden de da ikke kan knyttes opp mot en spesiell dialekt. Dialekter lar seg også vanskelig gjøres om til en korrekt skriftform. Et annet aspekt er at en ordrett sitering kan bli oppfattet som krenkende av informantene (Widerberg 2004, Repstad 2007). Det å transkribere intervjuene i bokmålsform, bidrar på denne måten til å ivareta informantenes integritet. I intervjuutskriften har jeg tatt med alle små pauser gjennom å markere dem med tre punktum etter hverandre (”...”). Det er også tatt med latter, og uttrykk som for eksempel ”hm”. Dersom en tar bort alle pauser og nølinger, konstruerer en et annet uttrykk enn det opprinnelige, og dermed kan en også risikere å få et helt annet bilde av det aktuelle temaet (Widerberg, 2004).

2.6. Analyseprosessen

Analyseprosessen har foregått gjennom hele prosjektet ved samtlige ledd. Under intervjuingen utviklet jeg for eksempel oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av en tolkning av det informanten fortalte. Et annet eksempel er at valg av teoretiske perspektiver som foregikk helt i starten av prosjektet ble endret under arbeidet med det empiriske materialet. Dette mastergradsprosjektet startet med å finne et tema og en problemstilling, samt å sette opp et forskningsdesign.

Gjennom å sette meg inn i tidligere forskning omkring temaet, fikk jeg et innblikk i hva som kunne være interessant å fokusere på, hva som var *problemet* i forhold til mannlige sykepleieres kjønnsmessige minoritetsposisjon og sykepleieryrkets feminine konnotasjoner i forhold til maskulinitetskonstruksjon. Den informasjon som ble produsert gjennom intervjuene har også vært styrende for hva jeg har ansett som viktigst å fokusere på i analysen, noe som også har medført justeringer i mine valg av teoretiske perspektiver.

2.6.1. Temabasert analyse

Jeg gjennomførte en temabasert analyse av det empiriske materialet. Etter hvert intervju hadde jeg skrevet ned egne refleksjoner, og fått et visst innblikk i hva som kunne være interessante mønstre å se nærmere på i dataanalysen. Transkriberingsprosessen hadde også gitt meg en god oversikt over det som frem under intervjuene. Denne prosessen fungerte imidlertid ikke bare som en ren repetisjon av intervjuenes innhold, men satte i gang ny refleksjon som åpnet opp for nye forståelsesmåter, og var på denne måten en viktig del av analysearbeidet. Datamaterialet består av over 80 sider med transkriberte intervju. Siden det ble gjennomført semistrukturerte intervju med en fleksibel guide, fremsto datamaterialet imidlertid som svært kaotisk. Jeg organiserte materialet først gjennom å kode materialet ved å dele det inn i temaer og kategorier. Fra hvert transkriberte intervju ble det samlet sammen informasjon til hver av kategoriene. De transkriberte intervjuene ble lest gjennom en rekke ganger, samtidig som jeg underveis samlet sitater med informasjon innenfor ulike temaer i en tabell. I samme tabell ble det skrevet stikkord som sammenfattet de ulike sitatene i én kolonne, og stikkord med egne refleksjoner i en annen. På denne måte ble den opprinnelige teksten oppdelt og knyttet til begreper, noe som bidro til å gi meg en bedre oversikt over materialet. Denne prosessen er en interaksjon mellom forskerens forforståelse og tendenser i datamaterialet, hvor forskerens forforståelse på den ene siden styrer organiseringen av datamaterialet, mens inspeksjonen av dataene på den andre siden bidrar til at forskeren utvikler en forståelse av meningsinnholdet i kategoriene (Thagaard, 2003). Innholdet og kodene i tabellene ble endret flere ganger. I første omgang var kodene og inndelingen av

datamaterialet nært knyttet til empirien. Kodeprosessen ble gradvis mer knyttet opp til mine egne refleksjoner omkring tendenser i materialet, og aktuelle teoretiske begreper ble trukket inn.

Jeg hadde først tenkt at jeg skulle sammenfatte de interessante tendensene i materialet innenfor noen få hovedtemaer, og på den måten i presentasjonen av analysen få med meg alt som kunne være interessant i forhold til problemstillingen min. Dette viste seg raskt å være umulig. Jeg hadde også sett for meg at jeg skulle lage en ferdig disposisjon til analysekapitlene, og følge denne når jeg var ferdig med analyseringen av datamaterialet. Men siden skriveprosessen viste seg å være en svært viktig del av analyseprosessen, var det ikke mulig å følge en slik disposisjon. Det ble hele veien gjort endringer, og teksten ble annerledes enn det jeg på forhånd hadde sett for meg. Analysen av datamaterialet var ikke over før all teksten var ferdig skrevet. Datamaterialet ble til slutt systematisert og delt inn i tre kapitler med ulike fokusområder. Innenfor hvert av disse kapitlene er det tatt opp ulike diskusjoner gjennom bruk av sitater fra intervjuene, knyttet opp mot teoretiske perspektiver.

2.7. Min posisjon i forhold til informantene

Intervju som metode er ikke bare en prosess hvor informanten forteller fra livet sitt som svar på de spørsmålene intervjueren stiller, det preges nemlig av hvordan intervjuer og informant opplever hverandre i intervjusituasjonen (Thagaard, 2003). Intervjuet er altså et resultat av en mellommenneskelig prosess, og det informanten forteller er en del av den sosiale interaksjonen mellom forsker og informant. Informantens reaksjoner påvirkes av hvordan intervjueren fremstår, og intervjuerens personlige egenskaper og ytre kjennetegn som kjønn, alder og sosial bakgrunn har betydning for dette (Thagaard, 2003). I tillegg har intervjuerens oppfatninger av informanten betydning for hvordan intervjuet blir. Selv om en aldri kan gi noe sikkert svar på hvilken betydning intervjueren har for de dataene en får, vil det være viktig å reflektere over hvilke forhold som kan prege relasjonen mellom intervjuer og informant (Thagaard, 2003). For min undersøkelse kan det være interessant å gjøre seg noen refleksjoner omkring hvilken betydning det kan ha at jeg som intervjuet mannlige sykepleiere selv er en kvinne. I metodelitteraturen om betydningen av forskerens kjønn hvor intervjueren er kvinne og informanten mann, blir det poengtert at intervjuet kan få et preg av en dikotomisering av kjønn, hvor informanten fremhever kjønnsforskjellen for å styrke sin maskulinitet og føler behov for å dominere intervjusituasjonen (Thagaard, 2003). I mine intervju opplevde jeg ikke at noen av informantene forsøkte å ta over intervjusituasjonen. I enkelte av intervjuene oppfattet jeg imidlertid en form for kjønnsdikotomisering. I situasjoner

hvor informantene snakket om det de oppfattet som typisk for kvinner, var det flere som brukte benevnelsen *dere*, noe som bidro til å inkludere meg i fortellinger om *dem*. En av informantene gjentok flere ganger under intervjuet at han var redd for å fremstå som en mannssjåvinist når han fortalte om negative forhold han anså som typisk for kvinner. Jeg la her vekt på å få frem at jeg var interessert i deres forståelser, og at jeg ikke var ute etter å stille informantene i et dårlig lys. Jeg opplevde generelt at informantene ga mye av seg selv under intervjuene, og at de var interesserte i å fortelle om sine egne opplevelser. Ved denne form for kjønnsdikotomisering, må en likevel være åpen for muligheten om at enkelte forhold kan ha blitt nedtonet i intervjuene for å være høflig overfor meg som kvinnelig intervjuer.

2.8. Overførbarhet

Ved kvalitative undersøkelser snakker en om *overføring* av kunnskap i stedet for en statistisk generalisering av funn til en populasjon (Johannessen et.al, 2006). En statistisk generalisering har heller ikke vært et mål ved min studie, hvor jeg har intervjuet syv informanter og vært opptatt av å få kunnskap om informantenes egne forståelser omkring det å være mannlig sykepleier. Overførbarhet dreier seg om hvorvidt en i undersøkelsen lykkes i å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som kan settes inn i andre sammenhenger (Johannessen et.al, 2006). På denne måten kan en bidra til en bredere teoretisk forståelse ut over den konkrete undersøkelsen. For å overføre funnene fra min undersøkelse til andre sammenhenger, er det viktig ta med i betraktningen at alle informantene poengterte at de trivdes godt i jobben sin. Det er også viktig å poengtere at fortellingene deres springer ut fra bestemte kontekster. Det kan for eksempel tenkes at en annen case som omfatter mannlige sykepleiere som ikke trives i jobben, ville ha gitt andre resultater. Det er også viktig å poengtere at kunnskap om mennesker ikke er absolutte, og vil variere i tid og rom. Kunnskapen inngår altså alltid i en kontekst.

2.9. Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gått gjennom valg av teoretiske perspektiv og tatt for meg de ulike metodiske fremgangsmåtene jeg har benyttet meg av for å innhente litteratur om tidligere forskning på feltet. Videre ble det redegjort for de metodiske valgene jeg har tatt i forhold til innsamling og av empirisk data til undersøkelsen, og analysen av dette. Her ble det også trukket frem noen eksempler på hvordan arbeidet for å ivareta informantenes anonymitet og integritet har foregått. Ut fra et perspektiv hvor en forstår intervjuet som et resultat av en mellommenneskelig prosess, har jeg diskutert betydningen av at jeg som intervjuer er kvinne

og informanten mann. Videre tok jeg for meg aktuelle faktorer omkring undersøkelsens overførbarhet.

3. Teoretisk forankring og tidligere forskning

I dette kapitlet tar jeg for meg oppgavens teoretiske ramme og en gjennomgang av tidligere forskning på feltet. Det lagt mye vekt på bruk av ulike teorier i analysen av det empiriske materialet. Jeg har derfor i hovedsak valgt bare å ta for meg de teoriene som er brukt i analysen, og viet en del plass til å presentere og forklare disse her.

Jeg begynner med å presentere et kjønnsmaktperspektiv som skal benyttes i analysen for å undersøke kjønnssegregeringen i sykepleieryrket. Deretter gir jeg en gjennomgang av samfunnsvitenskapens forståelse av kjønn hvor konstruktivistiske perspektiver står sentralt. Her drøfter jeg to teorier hvor kjønn forstås som noe en *gjør* gjennom å følge diskursenes regler, og en annen teori hvor forskjell mellom kvinner og menn forklares med reproduksjon av historisk konstruerte samfunnsforhold. Videre presenteres maskulinitetsforskningen, med en vektlegging av maskulinitetsbegrepet som er et sentralt analytisk verktøy i oppgaven. Den siste teorien som gjennomgås i dette kapitlet handler om kjønnsmessige minoriteter i organisasjoner.

Til slutt tar jeg for meg en gjennomgang av tidligere forskning om mannlige sykepleiere, for å se på hvilke aspekter som har hatt fokus. Jeg trekker her frem to tidligere studier som er interessante i forhold til mitt prosjekt, og som har vært viktige inspirasjonskilder.

3.1. Det kjønnsdelte arbeidsliv - en kjønnnet kompetanserangordning

Historisk sett kan en si at lønnsarbeidet har blitt institusjonalisert med utgangspunkt i mannen som familieforsørger (Ellingsæter og Solheim 2002:13-76). Menn produserte for lønn utenfor hjemmet mens kvinnen var hjemme og gjorde de såkalte ulønnede reproduksjonsoppgavene som var knyttet til omsorg og hushold, noe som lenge ble ansett som funksjonelt. Selv om det i dag ikke går noe direkte skille mellom kvinner og menns arbeid som produksjons- eller reproduksjonsarbeid, kategoriseres ulike oppgaver etter hvilket kjønn de assosieres med. Skillene i rang mellom manns- og kvinneyrker har blitt mindre, men skillene i selve arbeidsdelingen har altså blitt større, samtidig som avstanden mellom mannens og kvinnens typiske arbeidsfelt har blitt mer kjønnsdelt (Holter, 1989). I artikkelen *Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap* (2002:13-76), inspirert av Pierre Bourdieus strukturalistiske konstruktivisme, beskriver Ellingsæter og Solheim denne kjønnsdelingen i arbeidslivet som et implisitt kjønnsmaktsfenomen. Det forklares her at makten ikke opptrer med en tydelig merkelapp, men kommer til uttrykk som et komplekst og innvevd aspekt ved institusjoners og organisasjoners virkemåte. De implisitte meningsstrukturene utgjør sammenhenger som i stor

grad tas for gitt, og dermed forblir ureflekterte selv om de kan være ganske åpenbare og synlige (Ellingsæter og Solheim 2002:13-76). Det forklares videre i artikkelen at disse meningsstrukturene utgjør et sett av kulturelle premisser i form av koder som ordner og strukturerer en rekke av de fenomener vi kan observere empirisk som maktforhold mellom kjønn. Den kjønnsmessige arbeidsdelingen beskrives som selve essensen i arbeidslivets kjønnede maktstrukturer. Ellingsæter og Solheim forklarer at reproduksjon av det kjønnssegregerte arbeidslivet kan stå som et eksempel på det Bourdieu (1999) betegner som et *symbolsk maskineri* – en form for kulturell logikk hvor kvinner og menn sorteres til ulike jobber og kompetanseområder, og som over tid danner en så selvskreven og *naturlig* struktur at ulike jobber nærmest blir tilskrevet spesifikke kjønnssegenskaper (Ellingsæter og Solheim 2002: 13-76). Siden arbeidslivets kjønnede kompetanse på denne måten naturaliseres, tas de dermed for gitt av både menn og kvinner, noe som gjør at forholdet gjerne er ureflektert og vanskelig å oppdage og angripe. De feminine og maskuline konnotasjonene til reproduserende versus produserende arbeidsoppgaver opprettholdes i dagens postindustrielle organisasjoner gjennom naturaliseringen av dem. Og selv om arbeidslivets kompetanse- og produksjonsformer stadig er i endring, vil enkelte typer arbeidsoppgaver fremtre som mer produktive og overordnet andre, det vil si som en implisitt kjønnsstruktur.

3.2. Samfunnsvitenskapelige forståelser av kjønn

I de senere årene har en altså rettet oppmerksomheten mot hvordan kjønnsforskjeller etableres gjennom en rekke ulike sosiale og kulturelle prosesser, en konstruktivistisk forståelse av kjønn (Solbrække, 2006:177-184). Jeg kommer i dette avsnittet til å gå nærmere inn på samfunnsvitenskapelige forståelser av kjønn, for å forstå hvordan kategorisering av arbeid og kompetanse henger sammen med måter som vi praktiserer kjønn på.

Den biologiske forskjellen mellom kvinner og menn, er et fundament for hvordan en forstår kjønn og hvordan vi nærmer oss mennesker (Lorentzen, 2006:23-31). En distinksjon mellom de to kjønnene ligger til grunn for en stor del av de måtene vi organiserer samfunnet på, og selv etter flere tiår med bevisstgjøring og arbeid for likestilling mellom kvinner og menn, fremstår kjønn som en av de sterkeste og mest stabile strukturerende fenomenene vi har. Men hva er egentlig kjønn? I motsetning til naturvitenskapen, er en i samfunnsvitenskapelig kjønnsforskning opptatt av hvilken betydning biologiske forskjeller mellom kjønn har i samhandling mellom mennesker. Her behandles altså ikke kjønn som en gitt størrelse. Den samfunnsvitenskapelige kjønnsforskningen henter i hovedsak sine perspektiver fra kritiske og sosialkonstruktivistiske tilnærminger (Solbrække og Aarseth, 2006:63-76). Ved den kritiske

kjønnsforskningen fokuserer en på kjønnsforskjeller ut fra et maktperspektiv med en antakelse om at økt kunnskap kan bidra til å endre de strukturelle forholdene som skaper og opprettholder kjønnsdifferensiering. Ved sosialkonstruktivistiske tilnærminger er en opptatt av hvordan forestillinger om kjønn og kjønnsforskjeller skapes og opprettholdes i menneskelig samhandling. En går her ut fra at kjønn er en sosialt konstruert kategori, i motsetning til en essensiell og fastlåst enhet. En forsøker ved disse tilnærmingene ikke å avvise biologiske forskjeller mellom kjønnene, men heller å problematisere den betydning vi faktisk legger biologisk kjønn. Det finnes imidlertid flere ulike kritiske og konstruktivistiske tilnærminger hvor det fokuseres på forskjellige sider ved prosesser i samfunnet som konstruerer kjønn.

En av de konstruktivistiske måtene å betrakte kjønn på, og som har hatt stor innflytelse innenfor samfunnsvitenskapen, er det som kalles for teorien om refleksiv modernisering, hvor sosiologen Anthony Giddens med boken *Modernity and self-identity: self and society in the late modern* (1991) anses å være sentral. Identiteten forstås som begrunnet i et behov for å oppleve seg som et samlet subjekt, men at identiteten ikke er noe som er gitt en gang for alle som et resultat av ens handlinger.

Candance West og Don H. Zimmerman har med artikkelen *Doing Gender* (2002) også gitt et viktig bidrag til sosiologien og kjønnsforskningen om hvordan en tenker om kjønn. Her argumenterer de for å begrepsbestemme kjønn som den sosiale tvangen til å handle eller *gjøre* kjønn, på en måte som omgivelsene kan forstå som enten maskulin eller feminin (Solbrække og Aarseth, 2006:63-76). "*Doing gender means creating differences between girls and boys and women and men, differences that are not natural, essential, or biological*" (West et. al., 2002:3-23). I artikkelen åpner de for at en skal forstå kjønn som et sett med ulike kulturelt bestemte normer, en orden som kvinner og menn må forholde seg til og som en må følge for å bli akseptert i samfunnet. Kjønn er i deres øyne ikke noe en mer eller mindre kan se bort fra, men snarere noe en er bundet til å etterleve i sin hverdagslige praksis dersom en ønsker sosial aksept (Solbrække og Aarseth, 2006: 63-76). En må altså forholde seg til en definert kjønnsorden.

3.2.1. Kjønn som performativitet

Den franske poststrukturalisten Michel Foucault, som har hatt stor innflytelse innenfor kjønnsforskningen, forklarer den sosiale konstruksjon av kjønn som et resultat diskursive mekanismer. Diskurser er forutsetninger for å tenke, og legger samtidig føringer og

begrensninger for hva som er mulig å tenke. Foucaults diskursbegrep omfatter sammenkoblingen av tekst, tale, språk og praksiser i en gitt tid og på et bestemt sted, og forstås som helheten av betydningsblivende og maktkonstituerende elementer som til sammen skaper et sammenhengende rammeverk for hva som kan sies eller gjøres om et gitt fenomen (Bondevik og Rustad, 2006:42-62). En vanlig lesning av Foucault er å forstå ham slik at drivkraften bak det vi omtaler som kjønnsforskjeller, kommer av at individer praktiserer seksuelle kategorier som om de skulle være sannheter og ikke overleverte normer (Solbrække og Aarseth, 2006:63-76). En annen utbredt forståelse av Foucault er at kunnskap og kunnskapsdannelse er knyttet til et historisk episteme³ (kunnskapsparadigme), og ikke er en lineær prosess med akkumulert kunnskap over tid. Den kunnskap vi har knyttes til historisk spesifikke atferdsmønstre, institusjonelle ordninger og praksiser som setter betingelser for våre diskurser (Allan, 2006). Det poengteres ut fra dette at kjønnsdikotomien mann/kvinne ikke bygger på naturlige skiller, men er sosialt konstruerte kategorier som like gjerne kunne vært basert på helt andre inndelinger. Dikotomien innebærer nemlig ikke bare de biologiske forskjellene mellom menn og kvinner, men også de ulike forventninger og normer som knyttes til deres atferd, holdninger, verdier, og til deres kropp. Kjønnene blir av samfunnet tillagt en rekke egenskaper og ferdigheter, samtidig som det settes bestemte påbud og forbud i forhold til om en er mann eller kvinne. Foucault forklarer at det gjennom diskurser utpekes og utvikles spesielle egenskaper som dyrkes gjennom de ulike formelle institusjonenes disiplinerende praksis. (Calhoun, 2002). Diskursene er institusjonalisert og nedfelt i språket, og de ulike regler og praksiser internaliseres av individene. De formaliserte institusjonene som kvinner og menn sosialiseres gjennom, inkluderer blant annet familie, utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. Det er gjennom disse institusjonene at normer, verdier og holdninger blir internalisert, noe som gjør at en vil fungere som selvkontrollerende individer. Kjønn kan med dette forstås som institusjonaliserte praksiser, altså noe en gjør. Kjønn er sosialt konstruert og gjøres gjennom at en følger diskursenes regler og praksiser i sosial interaksjon. Kvinner og menn fungerer som selvkontrollerende individer på den måten at de hele tiden vil overvåke seg selv for å kontrollere at en handler i tråd med samfunnets normaliserte standarder innenfor kategoriene mann og kvinne for å bli akseptert som

³ Foucault mener at det fins en fundamental kode til kulturen, en kode som ordner språk, persepsjon, verdier, praksiser, og alt som er med på å ordne verden omkring oss. Han omtaler disse fundamentale kodene for epistemologiske felt eller episteme av kunnskap. Episteme refererer til den måten tankene eksisterer, eller til den måten tankene organiserer seg i enhver historisk epoke. Et episteme er den nødvendige prekonstruksjonen av tanker. Tankenes fundament er ikke konstante. Det er den prekonstruerende karakter av epistemet som gjør tankene troverdige, og at ideer oppfattes som sanne (Allan, 2011).

tilregnelig, og for å unngå sanksjoner slik som for eksempel avviksstempling eller latterliggjøring.

Den amerikanske kjønnsforskeren Judith Butler har også hatt sterk innflytelse innenfor kjønnsforskningen. Gjennom inspirasjon fra Foucaults arbeider, har hun utviklet en teori om kjønn som performativitet. Butler mener, i likhet med Foucault, at kjønn konstrueres gjennom diskurser. Hun forklarer at det å være kvinne eller mann omfatter bestemte måter å repetere spesifikke *iscenesettelser* på, og gjennom iscenesettelsene blir konvensjonelle måter å opptre som kjønnnet på *sitert*, noe som innebærer at repetisjonene er normativt regulert (Bondevik og Rustad, 2006:42-62). Den normative reguleringen av måten vi opptrer som kjønnnet på, blir her omtalt som heteronormativitet. Kvinners og menns repetisjoner som gjøres etter bestemte mønstre og som blir iscenesatt på gjentakende måter innenfor normer for kvinnelighet/mannlighet, gjør at de blir gjenkjent som kvinne eller mann og får anerkjennelse som det (Bondevik og Rustad, 2006:42-62). Mennesker *er* ikke menn og kvinner, men fremtrer som menn og kvinner gjennom den måten de språklig, estetisk og atferdsmessig opptrer på. Butler problematiserer heteronormativiteten som den normale standard, og er opptatt av menneskers mulige strategier for å endre de konvensjonelle performative modellene. Mens det å repetere normer er en form for sitering, anser hun muligheten for *feilsitering* som en strategi for endring (Bondevik og Rustad, 2006:42-62). En kan ikke helt fritt iscenesette seg og bli oppfattet på hvilken som helst måte, men avvik fra normalen kan bidra til å forskyve grensene for det konvensjonelle. Såkalte *Drag Kings* og *Butches* er eksempler som har blitt benyttet om feilsitering med iscenesettelser av det som kan omtales som flytende kjønn. Det vil innenfor dette perspektivet være interessant å undersøke om heteronormativiteten bidrar til utfordringer blant de mannlige sykepleierne i forhold til å praktisere kjønn på konvensjonelle måter, samtidig som de praktiserer et feminint konnotert yrke.

3.2.2. Kjønn som habitus

Den franske sosiologen Pierre Bourdieu har et mer strukturorientert perspektiv på kjønn i forhold til de andre teoriene jeg har presentert overfor, og kan være fruktbar til å forklare kulturelle *tregheter* innenfor sykepleieryrkets sterke kjønnsdeling. Bourdieu forklarer ulikhet mellom kvinner og menn med reproduksjon av historisk konstruerte samfunnsforhold, og vektlegger familien, skolen og staten som noen av de viktigste sosiale institusjonene i denne reproduksjonsprosessen. Kvinner og menns identitet og livsstil er altså ikke knyttet til den enkeltes tilfeldige og frie valg, men snarere som noe som blir til innenfor de livsbetingelser i

kraft av ens *habitus*, og de posisjonene en tilegner seg i løpet av en vilkårlig sosialiseringsprosess og livsløp (Allan, 2006). Habitus kan defineres som et tillært og reduserbart mønster av atferd, preferanser, smak og livsstil, og er en kroppsliggjort ubevisst utføring av det Bourdieu omtaler som kulturell kapital⁴. Kvinner og menn har hver sitt særegne habitus med en bestemt relasjon til samfunnets kultur, og som det enkelte individ internaliserer i sin personlighet (Allan, 2006). Disse forholdene er ikke noe som individene selv erkjenner, og siden habitus internaliseres og gjøres til ens eget, oppleves personligheten heller som noe medfødt eller som noe strengt individuelt basert på frie valg. Ulikhet mellom kvinner og menn oppleves i kraft av dette som naturlig, og det samme gjelder den legitime kulturens idealer. For å passe inn, og for å unngå negative sanksjoner, må en beherske den aktuelle kulturelle kompetanse. Gjennom sin kartlegging av smaken, viser Bourdieu i boken *Distinksjonen* (1995) eksempler på hvordan individer *gjør* kjønn gjennom sitt forbruk. Kvinner og menn distanserer seg fra hverandre blant annet gjennom ulike klesstil, de foretrekker forskjellige dufter, de er med på ulike typer sport, de handler på forskjellige tidspunkt, og de innreder sine hjem på ulike måter. Det er i tillegg forskjell mellom de ulike klassene for hvordan kjønn gjøres, samt hvor stor forskjell det er mellom kvinner og menn (Bourdieu, 1995). Denne teorien vil ikke eksplisitt bli brukt i analysen i det empiriske materialet, men ligger som et utgangspunkt i det tidligere presenterte kjønnsmaktperspektivet som vil ha en viktig plass i analysen. Teorien er i tillegg sentral i en av studiene som skal utdypes senere i dette kapitlet.

3.3. Maskulinitetsforskning

Maskulinitetsforskning er forskning der en teoretiserer menn og maskulinitet. Det at også menn gjør kjønn og står i en kjønnsrelasjon til andre menn og kvinner, er her vesentlig. Forskning om kjønn har i stor grad dreid seg om kvinner og en synliggjøring av deres posisjon på ulike samfunnsarenaer. Kjønn er i tillegg en *skjev* kategori som i praksis oppfattes nærmere det kvinnelige enn det mannlige, og i de siste tiårene har forskningen i økende grad satt søkelys også på menn og maskuliniteter (Korsnes et. al., 1997). Innenfor mannsforskningen vektlegges det at all forskning er preget av det kjønn forskeren bærer. Det rettes en kritikk av det som gjerne blir kalt for kjønnsblind⁵ forskning. Etter flere tiår med kvinneforskning, ble det på 1980-90-tallet rettet et økende fokus på manglende kunnskap om

⁴ Kulturell kapital omfatter akkumulerte ressurser i form av kunnskaper, språkbruk, ideer og vaner som legitimerer forskjeller i makt og status (Korsnes et. al., 1997).

⁵ Kjønnblind forskning kan defineres som forskning hvor kjønnsperspektivet utelates. Innenfor mannsforskning står kjønnsperspektivet sentralt.

menn. Selv om ikke alle retningene innenfor maskulinitetsforskningen forholder seg til feministiske spørsmål, kan en likevel si at det økte fokuset på menn og maskuliniteter i kjønnsforskningen finner sted innenfor en sosial kontekst som delvis er blitt formet av feminismen (Brandth og Kvande, 2003). Maskulinitetsforskningen er en kritisk disiplin med en antakelse om at likestilling kan bidra til å gi menn et bedre liv. Maskulinitetsforskningen kan deles inn på ulike måter, og ut fra et tverrfaglig perspektiv kan mannsforskningen gjerne deles inn etter temaer og fagområder. Den norske mannsforskeren Jørgen Lorentzen, kategoriserer forskningen etter områdene; likestillingsorientert forskning, problemorientert forskning, og historisk orientert forskning (Lorentzen, 2006:121-135). Innenfor likestillingsorientert forskning fokuserer en på temaer som maktfordeling, arbeid og familieproblematikk. Problemorientert forskning retter ofte oppmerksomheten mot vold og kriminalitet, mens den historisk orienterte forskningen blant annet omfatter temaer som patriarkatteorier, maskulinitetens historie, fremveksten av mannlige stereotyper, og historiske forestillinger om det å være mann (Lorentzen, 2006:121-135). Det er imidlertid viktig å merke seg at mannsforskning er mest utbredt i en angloamerikansk kontekst, noe som ikke alltid har relevans i en nordisk sammenheng. Den nordiske demokratimodellen, hvor likestilling mellom kvinner og menn i lang tid har vært en sentral del i demokratiprojektet, har bidratt til at kunnskap om menn og maskuliniteter her blir ansett som et viktig redskap for å kunne videreutvikle demokratiet (Lorentzen, 2006:121-135). Dette har blant annet hatt påvirkning på likestillingsdiskursen og de normative forventningene rettet mot kvinner og menn. Norden har med dette også markert seg som ledende innenfor flere forskningsfelt i internasjonal mannsforskning.

3.3.1. Maskulinitetsbegrepet som analyseredskap

Innenfor mannsforskningen har en operert med begrepene mannsrolle og maskulinitet. Det første viktige forsøket på å oppnå kunnskap om maskulinitet sentrerte seg rundt ideen om en mannsrolle (Connell, 1995). Mannsrolle kommer fra kjønnsrollebegrepet og omfatter det sett av forventninger, normer og verdier som forbindes med menn og som menn internaliserer i løpet av den livslange sosialiseringprosessen. Kjønnsrollebegrepet har imidlertid blitt kritisert for å være statisk og fastlåst, og for å bidra til å naturalisere kulturelle forestillinger om mannen. Rollebegrepet har derfor blitt mindre vanlig innenfor mannsforskning, og til dels erstattet av maskulinitetsbegrepet. Maskulinitetsbegrepet har i større grad bidratt til å åpne opp for å se menn som kjønn. Maskulinitet er et relasjonelt begrep, og kan i prinsippet derfor benyttes uavhengig av kjønn (Lorentzen, 2006:121-135). Den australske sosiologen Raewyn

W. Connell⁶ er en av dem som har hatt stor innflytelse innenfor mannsforskningens forståelse av maskulinitet. I boken *Masculinities* (1995) forklarer Connell at i stedet for å definere maskulinitet som et objekt (en naturlig karaktertype, en atferdsmåte, en norm), må vi heller fokusere på prosessen og på de kjønnede relasjonene. Forståelsen av menn dreier seg altså her om sosiale konstruksjoner av maskulinitet hvor menn forstås ut fra den måten de samhandler med andre på. Hun definerer maskulinitet som en posisjon i kjønnsrelasjonene, den måten kvinner og menn praktiserer kjønn, og som effektene av disse praksisene i kroppslig erfaring, personlighet og kultur (Connell, 1995). I motsetning til dagligtalens bruk av maskulinitetsbegrepet, anvendes det i mannsforskningen altså ikke som noe som implisitt *er* i menn, noe menn har, eller som en kjønnsidentitet. Videre poengterer Connell at maskulinitet må omtales i flertall, for å få frem at det fins mange ulike maskulinitetstyper både mellom forskjellige kulturer og internt i kulturene. Ved å fokusere på variasjoner mellom maskuliniteter har en mulighet til å gå bort fra maskulinitet som noe fastspikret, som et motstykke til feminitet. Når en for eksempel studerer relasjoner mellom kjønn, klasse, seksualitet og etnisitet i forhold til makt og ulikhet⁷, vil det komme klart frem at en ikke kan snakke om maskulinitet i entallsform.

For å hindre at kunnskap om maskuliniteter kollapser til en karaktertypologi med utallige former for maskuliniteter, argumenterer Connell (1995) for at en må fokusere på de dynamiske kjønnsrelasjonene mellom menn. Hun har med dette kommet frem med et system med fire former for maskulinitet som står i et relasjonelt forhold til hverandre: hegemonisk, underordnet, marginalisert, og medvirkende maskulinitet.

Hegemonisk maskulinitet forstås her som en bestemt måte en gruppe av menn kombinerer sin tilgang til makt på med aktuelle legitimerende diskurser som bidrar til å opprettholde gruppens dominans innenfor et sosialt system. Connell (1995) definerer hegemonisk maskulinitet som den kjønnspraksis som tas for å være en garanti for å legitimere patriarkatet hvor menn er overordnet kvinner. Menn som gruppe høster altså fordeler av at et patriarkalsk kjønnssystem opprettholdes. Synlige bærere av hegemonisk maskulinitet er imidlertid ikke alltid de mektigste menneskene. Dette kan være seg forbilder slik som for eksempel bestemte skuespillere eller filmkarakterer. Det er også slik at individuelle bærere av institusjonell makt

⁶ For å unngå misforståelser omkring Connells fornavn, kan det her være på sin plass å informere om at Connell har skiftet kjønn og dermed navn. Navnet ble endret fra Robert W. Connell til Raewyn W. Connell.

⁷ Perspektiv hvor en studerer hvordan de sosiale dimensjonene kjønn, klasse, seksualitet og etnisitet påvirker hverandre, kalles for interseksjonalitet.

like godt kan være langt fra det hegemoniske mønstret i deres personlige liv. Begrepet hegemonisk maskulinitet viser til kulturens dominante maskulinitetsidealer, og behøver nødvendigvis ikke å overensstemme med flertallet av menns praksisformer. Videre er hegemonisk maskulinitet kontekstuell, og vil dermed forandres med tid og innenfor ulike sosiale systemer, noe som gjør at det eksisterer flere former for hegemonisk maskulinitet. Connell forklarer at hegemonisk maskulinitet bare kan oppstå dersom det er en sammenheng mellom kulturelle mannsidealer i et samfunn og institusjonell makt. Den hegemoniske maskuliniteten relateres til en kulturell dominansposisjon i samfunnet, og står i relasjon til underordnede maskulinitetsformer. Connell beskriver dominansen av heteroseksuelle menn og underordningen av homoseksuelle menn som det viktigste eksemplet på maskuline dominansforhold i vestlige samfunn. Underordningen av homoseksuelle menn omfatter blant annet en politisk, kulturell og økonomisk diskriminering. Fra et hegemonisk maskulinitetsperspektiv blir mannlig homofili ofte assosiert med femininitet, noe som fører til en homofobi, en angst blant heteroseksuelle menn for å bli oppfattet som homoseksuell eller som kvinnelig. Connell tar frem kallenavn som nerd, kylling, mammagutt, sutrer osv. som eksempler på prosesser der menn blir henvist fra legitimitetssirkelen til en underordnet maskulinitetsposisjon. Dersom en ser på det kjønnsdelte arbeidslivet, kan det være interessant å studere relasjonene mellom hegemonisk og underordnet maskulinitet når det gjelder menn som har valgt seg inn i tradisjonelle kvinneyrker.

Connell definerer kategorien medvirkende maskulinitet som en type normativ og akseptert form for maskulinitet som majoriteten blant menn representerer. Dette er en maskulinitetsform hvor menn generelt nyter godt av hegemoniet siden de drar fordeler fra den patriarkalske kjønnsdelingen hvor menn står i en overordnet posisjon i relasjon til kvinner. De fleste menn har verken ambisjoner om, eller mulighet til å innta en hegemonisk maskulinitetsposisjon, og aksepterer i stedet den normative maskulinitetsdefinisjonen ved å spille med i det patriarkalske systemet. Connell benytter ekteskaps- og foreldrerelasjoner som eksempler på relasjoner hvor menn inngår kompromisser med kvinner. Marginaliserte maskuliniteter beskrives som en form for maskulinitet som står i relasjon til sosial autoritet. Fargede menn i enkelte samfunn er et eksempel på marginaliserte maskuliniteter.

En styrke ved Connells maskulinitetsteori er at den får frem et nyansert bilde av maskuliniteter hvor det tas høyde for kontekst. Connells maskulinitetsformer blir på den andre siden kritisert for ikke å ha rom for menns endringspraksis, altså for menn som ønsker å kjempe i mot og bryte ned patriarkatet og den hegemoniske maskulinitet (Lorentzen,

2006:121-135). Jeg anser imidlertid teorien som et svært nyttig utgangspunkt for min analyse, fordi den kan fungere som et verktøy for å studere prosesser hvor hegemoni og underordning konstrueres i relasjoner mellom menn, og mellom menn og kvinner. Sykepleie, med sine tilknyttede feminine konnotasjoner, bryter på flere måter med forventninger som rettes mot en hegemonisk maskulinitetspraksis. Jeg skal studere hvordan relasjonene mellom overordnet og underordnet maskulinitet kommer til uttrykk i mitt materiale. Er det for eksempel slik at det blant mannlige sykepleiere oppfattes som problematisk å praktisere en akseptert mannlig kjønnspraksis samtidig som deres yrke assosieres med feminine kvalifikasjoner? Benytter mannlige sykepleierne bestemte strategier for å handle i tråd med etablerte mannsideal? Kan det tenkes at mannlige sykepleiere oppnår en overordnet posisjon i relasjon til sine kvinnelige kollegaer bare i kraft av det å være mann? Connells maskulinitetsbegrep gjør det mulig å fange opp variasjoner av hvordan menn gjør kjønn som sykepleier.

Relasjonen mellom det mannlige og umannlige har de siste årene vokst frem i nordisk mannsforskning som en annen modell for å forstå den kulturelle maskulinitet (Lorentzen 2006:121-135). Begrepene mannlighet og maskulinitet blir i mannsforskningen brukt om hverandre, noe som også kommer til å bli gjort i min oppgave. Historiske forestillinger om umannlighet har vært av vesentlig betydning for dannelsen av mannlighet, og kan dreie seg om alt fra den umoralske mannen, den spillavhengige mannen, til den feminine mannen, noe som innebærer at mannlighet bare står i en hierarkisk og maktpreget relasjon til kvinneligheten, men at mannlighet og umannlighet som en relasjonell størrelse konstituerer hverandre i en kontinuerlig prosess (Lorentzen, 2006:121-135). I likhet med Connells maskulinitetsteori har en med begrepsparet mannlighet/umannlighet en forståelse av menns maskulinitetsformer ut fra en under- og overordningsrelasjon til hverandre. Jørgen Lorentzen (2006:121-135) forklarer imidlertid at et begrep om umannlighet kan gi fortrinn i forhold til den hegemoniske maskulinitetsmodellen ved at ekskluderingsprosessene som støtter ut visse former for mannlig praksis eller emosjonalitet tas med. Mens umannlighetsbegrepet må forstås relasjonelt og dynamisk, blir den hegemoniske maskulinitetsmodellen ofte brukt som en fastlåst modell (Lorentsen, 2006:121-135). Lorentzen forklarer videre at en mann aldri kan være sikker på sin mannlighet, men at han hele tiden trues av å falle ned i umannligheten, og at han på den måten kontinuerlig utsettes for en bevisbyrde overfor omverdenen for å bekrefte sin mannlighet. Linda L. Lindsey (2011) forklarer at menn er sosialiserte til å avstå fra alt som oppfattes som feminint. Hun forklarer at kvinner og alt det som anses for å være feminint, er mindre verdsatt enn menn og det som assosieres med det maskuline, og at en antifeminin

norm er nært knyttet til alle normer for mannlighet. Dette er et interessant poeng i forhold til mannlige sykepleiere som *brytere* av tradisjonelle kjønnsbaserte yrkesvalg. Det kan for eksempel være interessant å studere strategier som blir benyttet for å bekrefte sin mannlighet eller for å hindre at en havner i umannligheten.

3.3.2. Homososialitet og homofobi

Homososialitet og homofobi er begreper som blir brukt om prosesser som bidrar til hvordan maskulinitet konstrueres (Kimmel 1996, Robertsson, 2003). Den amerikanske sosiologen og mannsforskeren Michael Kimmel (1996) hevder at maskulinitet defineres gjennom interaksjon i mannlige homososiale relasjoner. Disse relasjonene omfatter blant annet kameratskap og medlemskap i grupper som ligger innenfor typiske mannlige interesser. En utbredt forståelse er at homososiale relasjoner oppstår gjennom menns tendens til å foretrekke og søke hverandre for avkobling, selvrefleksjon og støtte, for å bekrefte sin egen kjønnsidentitet og den kulturelt rådende maskulinitetsformen, noe som også bidrar til å opprettholde den mannlige overordningen i kjønnssystemet (Robertsson, 2006). Innenfor mannlige homososiale relasjoner eksisterer det imidlertid en streng balansegang mellom nærhet og seksualitet. En homofobi⁸ blant mennene fungerer som en underliggende prosess som garanterer at nærheten mellom menn ikke skal kunne forveksles med seksuelle følelser eller blir så intim at det stilles spørsmål ved deres mannlighet. Kimmel (1996) anser homofobi som et sentralt element i samhandling mellom menn for å definere mannlighet. Homofobi blir således et middel innenfor homososiale relasjoner for å sikre sosial konformitet til den dominerende maskulinitetsformen, og bidrar dermed til å opprettholde mennenes overordning (Robertsson, 2006). I min studie kan det for eksempel være interessant å bruke homososialitetsbegrepet som analyseredskap for å undersøke om hvordan mannlige sykepleiere danner et fellesskap som distanserer seg fra kvinnelige kollegaer og åpenhet omkring følelser, som en strategi for å fremstå som mannlig.

3.4. Å være en kjønnsmessig minoritet i et yrke

Den amerikanske sosiologen Rosabeth M. Kanter presenterte i boken *Men and Women of the Corporation* (1977) en organisasjonsteoretisk studie om kvinners inntog på mannsdominerte arbeidsplasser som har fått stor plass innenfor forskning på kjønnsmessige minoriteter i

⁸ Michael Kimmel (1996) definerer homofobi som noe mer enn en irrasjonell frykt for homoseksuelle, og mer enn frykten for å bli misoppfattet og ansett som homofil. Homofobi omfatter i følge Kimmel (1996) i tillegg en frykt blant menn for at en av andre menn skal bli umannliggjort, og at det skal bli *avslørt* for omverdenen at en ikke når opp til det som forventes av en *ordentlig* mann.

organisasjoner. Kanter gjennomførte en femårig casestudie ved den amerikanske virksomheten Industrial Supply Corporation (Indsco), en stor organisasjon hvor over 90 prosent av de ansatte i lederstillinger var menn. Kanters analyse viser en kjønnssegregerende dynamikk hvor den kjønnsmessige minoriteten marginaliseres gjennom ekskludering og stereotypisering. Hun bruker i studien begrepet *tokens* om de få kvinnene i fremtredende stillinger i bestemte yrkesmessige kontekster. Kanter forklarer hvordan det å være sterkt underrepresentert innebærer en ekstra synlighet og oppmerksomhet, en blir et symbol eller tegn (*tokens*) på sitt kjønn. Termen *token* blir av Kanter brukt fordi hun mener den best bidrar til å synliggjøre bestemte karakteristikk som assosieres med minoritetsposisjonen. Hun forklarer at *tokens* per definisjon er alene eller virtuelt alene, og at den kjønnsmessige minoritetsposisjonen representerer en tilskrevet kategori uansett. *Tokens* kan i organisasjonen således aldri være et hvilket som helst medlem når de i så stor grad er i mindretall, de vil alltid være det Kanter kaller for et bindestreks-medlem slik som for eksempel en kvinnelig bussjåfør eller en mannlig sykepleier. Kanter identifiserer tre ulike tendenser til *tokens-situasjonen* som genererer spesielle forhold for det enkelte medlem av minoritetsgruppen, og som assosieres med kjønnssegregerende dynamikker: *Synlighet, kontrast og assimilering*.

"If one sees nine X's and one 0: the 0 will stand out. The 0 may also be overlooked, but if it is seen at all, it will get more notice than any X. Further, the X's may seem more alike than different because of their contrast with the 0. And it will be easier to assimilate the 0 to generalizations about all 0's than to the same with the X's, which offer more examples and thus, perhaps, more variety and individualization. The same perceptual factors operate in social situations, and they generate special pressures for token[s] (...)" (Kanter, 1977: 210).

Samtidig som kvinnene i Kanters studie er *synlige* fordi de er *tokens*, er de synlige som medlemmer av kategorien kvinner. Ofte opplevde kvinnene at deres atferd, verdier og arbeidsprestasjon ble vurdert som å være tegn på hvordan kvinner generelt fremstår, i stedet for at de ble evaluert individuelt ut fra personlighet. Kvinnene fortalte blant annet at de måtte arbeide ekstra hardt for å få anerkjennelse for sine tekniske evner, og enda mer for å bevise sin kompetanse.

Kanter forklarer at medlemmene av flertallsgruppen tenderer til å skape *kontrast* til eller overdriver likhetene seg i mellom, og forskjellene mellom dem og *token* fordi *tokens* per definisjon er så få antallsmessig at de ikke har mulighet til å motsette seg forsøk på å bli generalisert. Kvinnene i undersøkelsen opplevde blant annet en type ekskludering hvor det som anses for å være typisk mannlig atferd ble forsterket ved deres tilstedeværelse. Kanter

fant for eksempel at samtaler om sport og historier og spøk av seksuell karakter oppsto hyppigere ved kvinners tilstedeværelse.

Assimilering som er den tredje tendensen, omfatter stereotypisering av tokens. Kanter forklarer at særtrekkene til tokens tenderer å bli vurdert etter om de passer til eksisterende kategorier av den gruppen de tilhører. I studien kom det frem at etablerte antakelser om token bidro til å binde token til å handle etter kategoriens tilhørende normer, noe som også førte til at de ble ekskludert fra flertallsgruppens interaksjonsformer. Kanter beskriver stereotypiseringen av tokens som noe som er i omgivelsenes interesse. Da kan forholde seg til sine forhåndsantakelser og tradisjonell atferd, noe som gjør at de unngår forvirring og usikkerhet. Kvinnene ved Indsco opplevde ofte misforståelser rundt deres posisjon på arbeidsplassen. Ved møter med nye mennesker, ble det for eksempel tatt for gitt at de arbeidet i mer ”kvinnelige” stillinger, slik som sekretærer og andre mer underordnede posisjoner. Kanter oppsørverte også at kvinnene fikk tildelt andre oppgaver enn menn i samme type stilling, oppgaver som ble ansett for å være mer passende for kvinner. Disse former for stereotypisering bidrar i følge Kanter til at det enkelte token opplever stress og ambivalens i forhold til eget selvilde.

Det er ikke opplagt at funnene fra Kanters studie lar seg overføre til forhold blant menn i kvinnedominerte yrker, eller mer konkret, blant menn i sykepleien. Det er blant annet slik at forventninger rettet mot menn som gruppe ikke er de samme som for kvinner. Som vi har sett tidligere i avsnittet *Det kjønnsdelte arbeidslivet – en kjønnet kompetanserangordning*, er det også slik at typiske kvinneyrker og mannsyrker og konnoterte kvalifikasjoner til disse, blir verdsatt ulikt. Men selv om funnene ikke uten videre lar seg direkte overføre til min undersøkelse, vil resultatene fra studien kunne være interessante i forhold til det å se etter lignende kjønnssegregerende dynamikker innenfor sykepleieryrket.

Kanters studie blir kritisert for å svartmale bildet av hvordan situasjonen er for minoriteter i ”ensartede” organisasjoner. Hun blir også kritisert for ikke å relatere sine teoretiske konklusjoner vedrørende organisatoriske forhold til samfunnsmessige betingelser. I boken *Køn på arbejde* (2004) problematiserer Bloksgaard og Faber blant annet kjønnsnøytraliteten i studien, at det legges for stor vekt på gruppers relative antall i organisasjoner, og for lite vekt på hvilket kjønn som tilhører minoritetsgruppen. De argumenterer for eksempel med at kvinners lavere status utenfor organisasjonen, i samfunnet generelt, nødvendigvis vil ha innflytelse på deres status i organisasjonen. De mener at vilkårene for minoriteter i

organisasjoner vil være påvirket av kombinasjonen av deres *token-status* i organisasjonen og deres gruppestatus i samfunnet generelt.

3.5. Tidligere forskning

Forskning og studier omkring det kjønnssegregerte arbeidslivet har blant annet sentrert seg omkring kvinner og deres manglende tilstedeværelse i lederstillinger og i mannsdominerte yrker. Forskning om menn i kvinneedominerte yrker er mer sparsomt forekommende, men i de senere år har en likevel sett en økning av faglige arbeider innenfor dette feltet. Robertsson (2003) hevder at det er en økende interesse for forskning med fokus på maskuliniteter som har bidratt til at antallet studier av menn i typiske kvinneyrker har økt. Både nasjonalt og internasjonalt er det gjennom de siste to tiårene blant annet gjennomført en rekke studier og faglige arbeider i forbindelse med problemstillinger tilknyttet menns fravær innenfor pleie- og omsorgsykker (Davies 1995, Tallaksen 1994, Eriksson 2002, Nordberg 2005, Robertsson 2002, Robertsson 2003, Bloksgaard og Faber 2004, Hundborg 2000, Bakken 2001, Bakken 2004, Svare 2009, og Røthing 2006, Solbrække 2011, Nilsen 2011). Enkelte studier har fokusert på at menn i kvinneedominerte yrker stilles overfor andre utfordringer enn kvinner i mannsdominerte yrker, utfordringer som springer ut fra de samme kjønnsstrukturelle forholdene, men som gir ulike utfall (Robertsson, 2003). Andre studier viser at mannlige sykepleiere oppnår fordeler i karrieren som en effekt av deres kjønnsmessige minoritetsposisjon (Bloksgaard og Brock Faber, 2004). Et annet fokus har vært på menns tendens til å bevege seg til sykepleierfagets såkalte maskuline øyer (Bakken 2001, Bakken 2004), til fagområder som i større grad assosieres med maskulinitet. En av studiene viser også at menn i større grad enn kvinner går over til andre yrker i løpet av yrkeskarrieren (Abrahamsen, 2003). En annen innfallsvinkel har vært omkring menns ubehag i forbindelse med deres brudd med kjønnsmessig tradisjonelle utdanningsvalg (Tallaksen 1994, Bakken 2001, Bakken 2004, Nilsen 2011).

3.5.1. Mannlige sykepleiere - menn i ingenmannsland

Runar Bakken ga i 2004 ut essayet *Mann i ingenmannsland*, et faglig arbeid inspirert av blant annet Foucault og Bourdieu. Essayet er ofte referert innenfor forskning omkring menn i kvinneedominerte yrker. Essayet er et forsøk på å forstå noen av grunnene til at menn, i motsetning til kvinner, nærmest er fraværende innen for pleie- og omsorgsykker. *Mann i ingenmannsland* er basert på Bakkens egne erfaringer i sykepleieryrket, og på empiriske forskningsprosjekter som han selv har deltatt i. Bakken presenterer et relativt negativt bilde av det å være mann i sykepleieryrket generelt, og spesielt innenfor kommunal eldreomsorg.

Bakken forklarer at mannlige sykepleiere fort havner i en *gråson*, hvor hjemlige og offentlige verdier tørner sammen, at han ikke er en kvinne, men likevel skal handle og være som en. Forfatteren sammenligner det å være mann og utdanne seg til sykepleier med aldri å ha sparket fotball og samtidig befinne seg på damelandslaget. Det å utdanne seg til sykepleier strider i følge Bakken på denne måten mot etablerte kulturelle forestillinger om menn og kvinner. Inspirert av Bourdieu, forklarer Bakken at sykepleieryrket oppfattes som ensbetydende med det å være kvinne, og at dette fremstår som naturlig for folk flest fordi det knyttes til iboende og biologisk betingede egenskaper ved kvinner, og at det derfor ikke trenger noen videre begrunnelse, det bare er sånn.

Bakken beskriver forholdene for menn innenfor det han kaller for vedlikeholdsomsorgen som uutholdelig, og sikter her spesielt til den kommunale eldreomsorgen. En mann befinner seg her innenfor en permanent forvirringstilstand, uten rollemodeller og kollegaer av sitt eget kjønn. Bakken mener at grunnene til at menns noe maktesløse erfaringer innenfor vedlikeholdsomsorgen har en sammenheng med kulturelt betingede forhold som bidrar til å forme deres mentale og kroppslige grunnorientering. I følge Bakken forsøker menn, så langt det er mulig, å unngå å ta del i det direkte pleiearbeidet. Bakken forklarer at rumpevask og intimvask ofte blir fremhevet som det mest prekære for den mannlige sykepleier, og at dette kan ha en sammenheng med at det å forholde seg til andres avfallsprodukter alltid har vært knyttet til det lavest rangerte arbeidet, og at stell av andres kropp tradisjonelt har vært forbundet med det kvinnelige. Han forklarer videre at sorteringen av arbeidsoppgaver og arbeidsfelt ikke synes å representere et problem, eller å skape åpne konflikter, noe som gjør at det er rimelig å anta at denne sorteringen skjer bak ryggen på både kvinner og menn som et stille og språkløst diplomati. Han introduserer her begrepet omsorgshabitus⁹, en videreutvikling av Bourdieus habitusbegrep som omfatter kvinners tillærte atferd og kulturelle erfaring. En mann kan lære seg normene, men så lenge praksisene ikke er kroppsliggjort, klarer han ikke å praktisere dem på samme måte som kvinnene. Bakken forklarer at når den mannlige sykepleier ikke i samme grad som kvinnene er i besittelse av denne uformelle og tause omsorgshabitus, må han satse på det formelle – den boklige vitenskapsbaserte kunnskapen og de direkte erfaringsbaserte ferdigheter. Den kvinnelige og kulturspesifikke omsorgshabitus ekskluderer i følge Bakken på denne måten menn fra den såkalte vedlikeholdsomsorgen hvor denne habitusformen forutsettes. Med bakgrunn i dette forklarer

⁹ ”Omsorgshabitus er en kroppslig-mental kvinnelig rekonstruksjon av det kulturelle feltet kvinner tradisjonelt inkorporerer innenfor huset og innenfor ekteskapet.” (Bakken, 2004: 94).

han at mannlige sykepleiere er avhengig av en annen arbeidskontekst enn de arbeidsfelt vedlikeholdsområdene utgjør. Bakken lager her et skille mellom *vekstomsorg* og *vedlikeholdsomsg*.

Bakken har i dette arbeidet en del interessante refleksjoner og nyttige innfallsvinkler som kan bidra til å få mer kunnskap om hvorfor andelen menn i pleie- og omsorgsykker er så lav. Arbeidet kan imidlertid kritiseres for å fremstille påstanden om menns karrieredragning versus kvinners selvoppofrelse som en evig sannhet (Solbrække, 2011). Bilde av en kulturell forskjell mellom det maskuline og feminine i sykepleien fremstår nærmest som fastlåst og uoverstigelig. Essayet viser et svært negativt bilde av hvordan det oppleves å være mann i sykepleieryrket, og spesielt innenfor det han omtaler som vedlikeholdsarbeidet. En beskrivelse av enkelte felt innenfor sykepleieryrket som uutholdelige for menn, kan i verste konsekvens bidra til en såkalt selvoppfyllende profeti blant de menn som her befinner seg.

3.5.2. Et eksperiment

Helge Svare ga i 2009 ut boken *Menn i pleie og omsorg – brødre i hvitt*, som baserer seg på et forskningsprosjekt hvor en skulle fremskaffe mer kunnskap om årsakene til menns manglende ønske om å jobbe i pleie- og omsorg generelt, og pleie- og omsorg for eldre spesielt. En ønsket også å få mer kunnskap om hva som kan få menn til å bli mer interesserte til å arbeide innenfor disse yrkene, og hva som kan få menn som allerede jobber innen feltet til å trives slik at de blir værende. Prosjektet omfattet blant annet en intervjuundersøkelse med kvinnelige og mannlige sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere ved en somatisk avdeling ved et nytt sykehjem. Her eksperimenterte de med planmessig å øke andelen menn for å se hvordan dette ville påvirke arbeidsmiljøet og trivselen blant de mannlige og kvinnelige ansatte, og i hvilken grad det ville bidra til å gjøre avdelingen mer attraktiv som arbeidsplass for menn. Til grunn for dette tiltaket ble det antatt at de mannlige ansatte ville trives bedre når andelen menn gikk opp. En lyktes med å ansette 25 prosent på det meste, noe som er over det dobbelte enn hva som ellers er vanlig for sykehjem i Norge.

Det dominerende budskapet fra intervjuene med de ansatte om den bedrede kjønnsbalansen på deres arbeidsplass, var at den økte mannsandelen bidro positivt. Det viste seg at en form for komplementaritetstenkning hvor kjønnene ble tenkt som komplementære motsetninger, fremsto som sentralt. Det handler om at kjønnene utfyller hverandre, samt at ulikhet mellom kjønnene bidrar til at kvinner og menn påvirker hverandre i positiv retning.

Et sentralt tema når pleierne snakket om kjønnsforskjeller og om hvordan kjønnene komplementerer hverandre, er måten kvinner og menn kommuniserer. Pleierne fortalte blant annet at uformelle samtaler i stor grad kretset omkring tema som er mest typisk for kvinner, tema som menn ikke er like interessert i. Så godt som alle informantene, både kvinner og menn, mente at den bedre kjønnsbalansen på deres arbeidsplass bidrar til et bredere spekter av interesser og samtaleemner blant de ansatte. Både kvinnene og mennene fortalte at de trivdes med å ha mannlige kollegaer rundt seg, men Svare tolker det likevel slik at mennene setter pris på det på en annen måte enn kvinnene. Flere av de mannlige pleierne beskrev tilstedeværelsen av andre menn ved arbeidsplassen som en form for nødvendighet. En mulig forklaring på dette er i følge Svare, at en trenger andre av samme kjønn for å opprettholde identiteten som mann eller kvinne. En slik forklaring passer også med det vi så tidligere om homososialitet.

Når det gjelder det Svare kaller for *ettervirkningene* av den historiske arbeidsdelingen mellom kjønnene, fortalte de mannlige pleierne at de møtes med forventninger tilknyttet kjønnsspesifikke kvalifikasjoner. Mennene fortalte blant annet at de ble satt til å utføre tunge løft, og at de ofte uten videre blir tilskrevet tekniske ferdigheter. Mennene forteller også at de styrer seg vekk fra bestemte arbeidsoppgaver som de oppfatter som særlig feminine og som uforenelig med sin mannlighet. Det viste seg også at de kvinnelige ansatte hadde full forståelse for dette og fant det uproblematisk.

Selv om de kvinnelige og mannlige ansatte mente at de utfyller hverandre på en positiv måte, kommer det i studien frem at det er bestemte sider ved arbeidet som virker ekskluderende for menn. Svare omtaler som dette som *den kvinnelige pekefinger*, som knyttes til normene for hva slags orden og effektivitet det skal være på arbeidsplassen. Svare forklarer at kvinnene uten å være spurt eller at saken diskuteres, inntar en slags overoppsynsposisjon hvor de overvåker sine mannlige kollegaer og aktivt griper inn og tar styringen der de finner det nødvendig. De bestemte normene blir av Svare betegnet som kvinners *husholdskompetanse*, og omfatter oppgaver som er kvinnelig kodet og faller inn under oppgaver som kvinner historisk sett har hatt ansvar for. Det kom imidlertid frem at mannlige pleierne opponerte mot ordensnormene fordi de mente at andre oppgaver er viktigere, men uten å få gjennomslag.

Når det gjelder menns forhold til pasientene fastholdt mange av informantene en idé om at kvinner fra naturens side er utstyrt med en annen omsorgsevne enn menn, men at mange menn kan ha like gode (om ikke bedre) omsorgsevner som kvinner. Mennene i studien

opplevde at kvinner brukte for mye tid til stell av pasientene og for lite til å holde orden på arbeidsplassen, noe som også ble brukt som eksempel på at mennene er mer omsorgsfulle enn kvinnene. Flere av kvinnene mente imidlertid at det å bruke for lang tid på slike oppgaver, fører til at det ikke blir tid til andre oppgaver som er like viktige. Det eksiterer altså en uenighet blant de kvinnelige og mannlige pleierne omkring hvordan god omsorg skal defineres.

I en bokanmeldelse kritiserer Berit Gullikstad (01/2010), boken for å være kjønnsessensialiserende, noe som kan bidra til å underbygge stereotype forestillinger om kjønn. Gullikstad forklarer at kjønn blir fremstilt som statiske kategorier fordi utsagnene om kjønn ikke kontekstualiseres. Et eksempel som gis her er at mannlig og kvinnelig samtaleform fremstilles som helt forskjellige, og blir med dette sterkt generaliserende. Svare blir også kritisert for å unnlate å gjøre etnisitet og seksualitet til gjenstand for refleksjoner, og at kjønn derfor kan ha fått for stor forklaringskraft som faktor for ekskluderende prosesser innenfor pleie- og omsorg av eldre. For min oppgave hadde det også vært interessant å vite om det var noen forskjell mellom de ulike yrkesgruppene i forhold til den nevnte omsorgskompetansen, noe som heller ikke blir gjenstand for refleksjoner. Hjelpepleiere, sykepleiere og pleieassistenter har ulike ansvarsområder, og rangeres ulikt i det hierarkiske systemet. Det kan dermed tenkes at vektlegging av de ulike kompetanseområdene også er forskjellige.

3.6. Oppsummering

Gjennom dette kapitlet har jeg gjort rede for oppgavens teoretiske forankring. Her ble det presentert et kjønnsmaktperspektiv hvor kjønnsmakt i arbeidslivet forstås som et implisitt fenomen innvevd i institusjoners og organisasjoners virkemåte. Deretter tok jeg for meg noen konstruktivistiske perspektiv på kjønn som blir brukt i analysen. Videre ble det gjort en presentasjon av maskulinitetsforskningen, hvor aktuelle maskulinitetsteorier og begreper ble forklart. Deretter tok jeg for meg en teori om antallsforholdets betydning ved organisasjoner, som skal brukes til en sammenligning med mitt empiriske materiale. Ved gjennomgangen av teoriene ble det gitt eksempler på hvilke deler av oppgaven de kan bidra til å belyse. Ved siste del av kapitlet gikk jeg gjennom en del av den tidligere forskningen om mannlige sykepleiere. Her ble det gjort en utdypning av to studier som jeg anser som relevant for min oppgave.

4. Kjønn og kompetanse

Siden andelen menn bare utgjør en tiendedel av landets sykepleiere, er de en kjønnsmessig minoritet i sitt yrke. På bakgrunn av Rosabeth M. Kanter's organisasjonsteoretiske studie (1977) som ble presentert i forrige kapittel, hvor de kjønnsmessige minoritetsmedlemmene marginaliseres gjennom ekskludering og stereotypisering, ønsker jeg å finne ut om det eksisterer noen lignende kjønnssegregerende dynamikker, som følge av de mannlige sykepleiernes minoritetsposisjon på jobb. I dette kapitlet skal jeg derfor gjøre en sammenligning mellom informantene mine og minoritetsmedlemmene i Kanter's studie. Jeg ønsker å få kunnskap om hvilke konsekvenser sosialt konstruerte kjønnskategorier¹⁰ har for de mannlige sykepleiernes konstruksjon av maskulinitet i et feminint konnotert yrke. Som utgangspunkt for denne sammenligningen kommer jeg til å benytte meg av et kjønnsmaktperspektiv hvor kjønnsdeling i arbeidslivet forstås som et implisitt kjønnsmaktfenomen, hvor jeg skal fokusere på en symbolsk kobling mellom kjønn og kompetanse. Blir de mannlige sykepleierne stereotypisert på den måten at deres kompetanse blir vurdert opp mot stereotype kjønnskategorier? Bidrar de mannlige sykepleierne selv til å konstruere eller reproducere stereotype kjønnskategorier?

4.1. Symbolske kompetanseskiller

Jeg har tidligere påpekt den markante vertikale kjønnssegregeringen i sykepleieryrket hvor kvinner og menn velger hver sine veier. En større andel av de mannlige sykepleierne beveger seg inn i det Runar Bakken (2004) omtaler som de maskuline øyene i faget. Dette omfatter særlig intensivsykepleie, anestesi, psykiatri, mens fagområder som barne- og barselsykepleie og pleie og omsorg for eldre har den laveste andelen menn (SSB, 2009).

Ellingsæters og Solheims forståelse av kjønnsmakt i arbeidslivet som vi var inne på i kapittel 3, fremhever kjønnsmakt i arbeidslivet som et komplekst og innvevd aspekt i institusjoners og organisasjoners virkemåte, som et implisitt fenomen som ikke opptrer med tydelig merkelapp. De forklarer at slike implisitte meningsstrukturer utgjør sammenhenger som i stor grad tas for gitt, og dermed forblir ureflekterte selv om de kan være åpenbare og synlige. Disse meningsstrukturene utgjør et sett av kulturelle premisser i form av koder som ordner og strukturerer fenomener en kan observere empirisk som maktforhold mellom kjønn, og arbeidsdelingen mellom kjønn forstås som selve essensen i arbeidslivets kjønnsstrukturer. De forklarer videre at selv om de implisitte meningsstrukturene er synlige, fremtrer de som

¹⁰ En forståelse av kjønn som en sosialt konstruert kategori ble presentert i kapittel 3.

selvfølgelig og naturlige fordi de kulturelle prosessene hvor kvinner og menn sorteres til ulike kompetanseområder derimot ikke er synlige.

Med utgangspunkt i et slikt kjønnsmaktperspektiv kan en finne en deling mellom kompetanseområder i sykepleieryrket som tilknyttes feminine konnotasjoner, og områder som tilknyttes maskuline konnotasjoner. Rannveig Dahle (2004) er av dem som poengterer en slik deling. Dahle beskriver et skille mellom *behandling* og *pleie* som en kjønnet splittelse, og som et grunnleggende ideologisk, organisatorisk og symbolsk skille i helsesektoren.

Behandling preges av maskuline konnotasjoner, mens pleie i større grad assosieres med femininitet. Dahle forklarer at behandling hører til i det medisinske feltet og rangeres høyere enn pleie på en verdi- og prestisjeskala, selv om begge deler anses som viktig for å yte fullverdige tjenester til pasienter. Hun knytter dette sammen med at behandling anerkjennes som vitenskapelig og dermed teoretisk, og inngår i et mannlig definert univers, mens pleie anses som en praktisk ferdighet, nærmest lokalisert i kvinners gener og inngår i essensialiseringen av kvinner. Runar Bakken (2004) beskriver et lignende skille, et skille mellom det han omtaler som *vekstomsorg* og *vedlikeholdsomsorg*. Bakken forklarer at vekstomsorg er tilknyttet kompetanseområder som er utviklet av det medisinske feltet, og høyst rangert i sykepleien. Kompetanse innenfor vekstomsorgen assosieres med mannlighet, og er i følge Bakken mer basert på formell kompetansetilegnelse gjennom utdanning og praksis enn det som er tilfellet for vedlikeholdsomsorgen. Vedlikeholdsomsorgen bygger i større grad på kompetanseformer som sykepleiefaget er basert på, en taus kunnskap som er mer tilknyttet det reproduktive private familierom, og til kompetansefelt som assosieres med kvinnelighet. Med utgangspunkt i en slik inndeling knytter Bakken vekstomsorg til kompetansefelt innenfor spesialistavdelingene ved sykehus, og vedlikeholdsomsorg til pleie og omsorg for eldre.

4.1.1. "Mannfolkoppgaver" og mannlig kompetanse

Informantene i min undersøkelse arbeider ved ulike arbeideplasser, både innenfor områder som overfor blir kategorisert som behandling og pleie, og vekstomsorg og vedlikeholdsomsorg. Den kjønnsmessige arbeidsdelingen i sykepleieryrket er et komplekst fenomen som omfatter mer enn at kvinner og menn befinner seg innenfor ulike fagområder og posisjoner. Et interessant funn i mitt empiriske materiale er at det også foregår ulike former for kjønnsbasert arbeidsdeling mellom kvinner og menn innenfor det enkelte fagområdet, en arbeidsdeling mellom kvinnelige og mannlige sykepleiere i like posisjoner ved samme arbeidsplass.

De fleste av informantene i min undersøkelse uttrykker en forskjell mellom kvinnelige og mannlige sykepleieres egenskaper, ferdigheter og kompetanse i forhold til enkelte arbeidsoppgaver. Det kommer også frem en opplevelse av at de i enkelte situasjoner møter andre forventninger enn sine kvinnelige kollegaer, på den måten at de tilskrives enkelte former for kompetanse, fordi de er menn. I denne forbindelse er det interessant å gjøre en sammenligning mellom det som kommer frem blant mine informanter, og noen av funnene i Rosabeth M. Kanter's studie. Kanter forklarer at det å være sterkt underrepresentert innebærer en ekstra synlighet og oppmerksomhet, at en blir et *token* for sitt kjønn. Av studien fremgår det at den kjønnsmessige minoritetsposisjonen representerer en tilskrevet kategori. Kanter identifiserer ulike tendenser til *tokens-situasjonen* som genererer spesielle forhold for det enkelte medlem av minoritetsgruppen, og fungerer som kjønnssegregerende dynamikker. Kanter poengterer at minoritetsmedlemmene er synlige fordi de er tokens, samtidig som de er synlige som medlemmer av sin kjønnskategori. Kvinnene i Kanter's studie opplevde at de ble vurdert opp mot det som forventes av en kvinne i stedet for å bli evaluert ut fra personlighet, og at de blant annet måtte arbeide ekstra hardt for å få anerkjennelse for sine tekniske evner og kompetanse. Fra intervjuene i min undersøkelse kommer det frem at flere av informantene opplever at deres kompetanse blir vurdert opp mot stereotype kjønnskategorier. Informantene forteller at de blir ansett som bedre skikket og tillagt en høyere kompetanse enn de kvinnelige pleierne innenfor fagområder som Rannveig Dahle og Runar Bakken kategoriserte som henholdsvis behandling og vekstomsorg. Mennene tillegges også kompetanse på områder som tradisjonelt har blitt assosiert med mannlighet, men som ikke nødvendigvis er knyttet direkte til det helse- og omsorgsfaglige. Et eksempel på en slik stereotypisering kan vi finne i intervjuet med Espen:

”Når det gjelder sånne praktiske og tekniske ting, så merker jeg at de (kvinnene) spør meg. Det har jeg merket flere ganger, og det tror jeg at det er flere mannfolk som merker på de samme tingene, fysisk/tekniske ting. Men jeg er jo ikke noe bedre enn de andre. For eksempel data, det tror alle at jeg kan alt om. Det har jeg inntrykk av. Og så er det kanskje jeg som kan minst om det egentlig. (...) Jeg går også for å være den beste til å ta blodprøver, men jeg vet jo at jeg ikke er flinkere enn de andre.”(Eспен)

”Hva mener du med ”fysisk/tekniske” ting?” (Intervjuer)

”Fysisk så har du konkret dette med tunge løft, og det kan være bruk av hjelpemidler, transporter, frakte ting hit og dit ikke sant. (...) Også på tekniske ting, og det kan

være prosedyrer innenfor sykepleie. Dersom det er en ny prosedyre som vi har blitt presentert, så kommer de gjerne med en gang og spør meg om det. Det kan for eksempel være at de kommer til meg for at jeg skal forklare hvordan de monterer opp en O2-kolbe. (...) Selv om de hadde vært to stykker og spurt meg, og visste at dette kunne jeg ikke, så hadde de forventet at dette skulle jeg klare å resonnerer meg frem til.” (Espen)

Espen opplever at arbeidskollegaene tillegger han en høyere kompetanse i forhold til arbeidsoppgaver han omtaler som fysisk/teknisk. De nevnte arbeidsoppgavene som blodprøvetaking og tilkobling av oksygenapparat, ligger innenfor kategoriene behandling og vekstomsorg, kompetansefeltene som er høyest rangert innenfor sykepleien, og som assosieres med maskulinitet. Espen opplever også at det stilles forventninger til at han lettere skal kunne tilegne seg ferdigheter innenfor slike kompetanseområder enn kvinner. Dataferdigheter, transporter, fysisk styrke og tunge løft omfatter imidlertid ikke bare arbeidsområder tilknyttet sykepleie, men ligger også innenfor kompetanseområder som assosieres med mannlighet. Espen opplever også at han i større grad enn sine kvinnelige kollegaer blir bedt om å utføre oppgaver som anses for å være mer passende for menn.

I Kanters studie fremgår det at tilstedeværelsen av token fører til en bevisstgjøring av hva majoritetsmedlemmene har til felles, og hva som skiller dem fra minoritetsgruppen. Hun forklarer at dette fører til at flertallsgruppen tenderer til å overdrive likhetene seg i mellom, og forskjellene mellom dem og token, siden tokens er så få antallsmessig at de ikke har mulighet til å motsette seg å bli generalisert. Som vi så fra utsagnet overfor, opplevde Espen å bli tillagt en maskulin konnotert kompetanse til tross for at han selv ikke anså seg som mer kompetent enn sine kvinnelige kollegaer i forhold til de aktuelle områdene. Dette kan altså forstås som en stereotypisering av Espen som token, hvor han blir vurdert etter den eksisterende kjønnskategori som han tilhører.

Informanten Geir er også en av de som opplever å bli tillagt kompetanse assosiert med maskulinitet, og at det stilles andre forventninger til han som mann i yrket:

”Det stilles litt andre forventninger. Det er egentlig litt beklagelig å si det, men... det er ikke bare her altså, jeg har jo vært flere andre plasser før jeg kom hit. (...) Hvis det for eksempel skal gjøres noen tunge løft, men nå er jo ikke jeg så stor bygd, så min rygg er jo ikke sterkere enn de andres rygger.” (Geir)

Fysisk styrke er en egenskap som er sterkt knyttet opp til bilde av maskulinitet. Forventningene om at Geir, selv om han ikke er større enn kvinnene ved arbeidsplassen, i større grad enn kvinnelige kollegaer skal trå til ved tunge løft, kan med utgangspunkt i Kanters analyse illustrere hvordan Geir stereotypiseres som token for sin kjønnskategori.

I intervjuet med Morten kan vi se en tilsvarende tendens; han stereotypiseres i forhold til kategorien mann, og tildeles enkelte arbeidsoppgaver som anses for å være særlig passende for menn:

”Jeg tror det er andre forventninger til menn. (...) Av og til skal man være litt sånn vaktmester og sånn også, uten at jeg har greie på det. Og når det gjelder data, så forventes det at du skal henge med.” (Morten)

”Dette med ”vaktmester”, hva går dette ut på?” (Intervjuer)

”Tja... det går vel litt på... det går vel litt på det her med lading av heiser og flytting av diverse hjelpemidler som er skrudd fast, oppkobling av oksygenkolber og den type ting. Det er på en måte vaktmesteroppgaver, og det kan også gjøres av de på avdelinga, men ofte så blir man spurt om sånne ting. (...) Det hender jo at bekkenspyleren viser feil melding, så må man dit da, og så kan det være oppvaskmaskinen og litt sånn.” (Morten)

En ser at det som her blir beskrevet som vaktmesteroppgaver, omfatter en type kompetanse som Morten mener at også de andre pleierne innehar. Oppgavene fremstilles som enkle, men blir samtidig knyttet opp mot oppgaver som inngår i typiske vaktmesterstillinger, stillinger som tradisjonelt har vært besatt av menn. Når det gjelder det som beskrives som vaktmesteroppgaver, er det altså ikke nødvendigvis slik at Morten vurderes som en av få kompetente på arbeidsplassen, men at slike oppgaver nettopp tilfaller menn oftere fordi de er kodet som mer passende for menn.

4.2. Fordelaktig posisjonsforveksling

I Kanters studie opplevde kvinnene ofte misforståelser rundt deres posisjon på arbeidsplassen som en følge av stereotypiseringen av dem som tokens, hvor det ved et førsteinntrykk ble tatt for gitt at de var i besittelse av stillinger som tradisjonelt har vært mest vanlig blant kvinner. Misforståtte førsteinntrykk opplevdes av kvinnene som en ekstra byrde på den måten at de måtte bruke ekstra tid til å oppklare pinlige forvekslinger, og for å etablere passende relasjoner. Informanter i min studie opplevde også at det oppsto misforståelser omkring deres

posisjon på arbeidsplassen. Noen av informantene forteller at dette særlig er tilfellet når det gjelder pasienter og pårørende. Det kommer her frem at de ofte opplever at det blir tatt for gitt at de innehar overordnede posisjoner i forhold til sine kvinnelige kollegaer ved arbeidsplassen, slik som lege eller enhetsleder. Konsekvensene av slike forvekslinger og misforståelser viser seg imidlertid å være forskjellige for informantene i min undersøkelse, og tokens i Kanters studie. Denne forskjellen omfatter hvilken kompetanse som knyttes til kvinner og menn. Mens kvinnene i Kanters studie forveksles og blir behandlet som om de var i underordnede posisjoner som sekretær eller assistent, eller som sin mannlige kollegas kone under forretningsreiser, blir de mannlige sykepleierne antatt å besitte posisjoner rangert høyt i det profesjonelle hierarkiet. Til forskjell fra kvinnene i Kanters studie, oppfatter informantene i min studie en slik forveksling som lite problematisk, og oftest som fordelaktig. Et eksempel på dette kommer frem i intervjuet med Tor, hvor han svarer følgende på et spørsmål om han har opplevd å dra fordel av det å være mann på jobb:

”Ja. (...) Vi har jo for eksempel sånn at ”doktor, kan du komme hit litt” ikke sant (ler)” (Tor)

Et annet eksempel kan vi finne hos Morten:

”Man opplever jo at det er mange som vil ha mannlige pleiere for at de har en... de tror av og til at det er legen som kommer inn. At de har en autoritet og blir sett opp til. De følger veldig med, og ser veldig opp til den her personen, sykepleieren. (...) Mange pasienter blir fort glad i de mannlige pleierne.” (Morten)

Et lignende eksempel fra intervjuet med Espen:

”Mange tror jo at jeg er lege vet du. På deres tid så fantes det jo ikke mannlige sykepleiere. De tenker ikke tanken på at jeg kan være sykepleier. (...) Jeg merker det på dem at jeg kan ha en fordel der, både det å oppnå tillit og forståelse. Jeg har større sjanse for at en pasient vil gjennomføre den behandlingen som jeg anbefaler enn når det er en kvinne som foreslår det. (...) Jeg har merket det mange ganger når vi har hatt pasienter som har vært sinte og aggressive, og at de blir helt rolig når jeg kommer.” (Eспен)

Vi ser av disse tre utsagnene at informantene opplever misforståelser omkring deres posisjon på jobb som fordelaktig i forhold til samarbeid med pasienter, til det å oppnå respekt og tillit.

Hvorvidt *tokens-situasjonen* oppleves som problematisk handler altså ikke bare om det relative antallets betydning, men er også avhengig av kjønn. Som jeg var inne på i kapittel 3, kritiseres Kanter for nettopp det å legge for liten vekt på kjønn, siden vilkårene for minoritetsmedlemmene i organisasjoner også vil være påvirket av hvem som tilhører den aktuelle minoritetsgruppen. Kvinner og menn tillegges ulike egenskaper og kunnskaper. Mens en stereotypisering av kvinner som tokens i Kanter's studie bidro til en posisjonsforveksling hvor det ble tatt for gitt at de var i underordnede stillinger, opplevde altså de mannlige sykepleierne i min studie en posisjonsforveksling som fordelaktig fordi de ble tillagt en kompetanse som knyttes til posisjoner som befinner seg høyere i hierarkiet enn den stillingen de faktisk besitter.

I Kanter's studie opplevde de kvinnelige lederne at selv etter en oppklaring av misforståelsene omkring deres posisjon på arbeidsplassen, var det likevel en tendens til at de ble behandlet som sekretærer. Flere av informantene i min undersøkelse opplevde at de av pasienter ble behandlet som om de hadde en høyere posisjon enn det som er tilfellet, selv om forvekslingen var oppklart. Selv om de hadde fortalt pasientene at de var sykepleiere, og ikke leger, opplevde de raskere å oppnå tillit fra pasientene i forhold til deres kompetanse.

4.3. Forståelse av kjønn og rangering av kompetanse

I forbindelse med informantenes opplevelse av posisjonsforvekslingen som fordelaktig, kan en imidlertid finne en paradoksal glidning. Sammenlignet med kvinnene i Kanter's studie, forteller informantene at denne forvekslingen bidrar til at de oppnår mer respekt og mer tillit i forhold til deres sykepleierfaglige kompetanse, men til tross for dette kommer det også frem at de ikke oppnår høyere tillit enn kvinnelige pleiere innenfor alle kompetanseområdene i sykepleieryrket. De ulike fagområdene hvor informantene opplever at de tillegges mer kompetanse og oppnår mer tillit enn kvinnene, omfatter fagområder som Dahle og Bakken kategoriserte som henholdsvis behandling og vekstomsorg. Formelle sykepleieprosedyrer, blodprøvetaking og tilkobling av O2 er eksempler som her ble gitt. Det fremkommer imidlertid blant de fleste av informantene en opplevelse av at de kvinnelige pleierne oppnår en høyere tillit fra pasientene, og anses som mer kompetente til å utføre arbeidsoppgaver innenfor områdene Dahle og Bakken omtalte som pleie og vedlikeholdsomsorg. Det å sitte ved pasientsengen, vise tålmodighet, lytte og gi trøst, blir av mine informanter beskrevet som fagområder som kvinner er mer kompetente til, og hvor pasienter ofte foretrekker kvinnelige pleiere.

”Det er veldig mange som synes det er bedre å snakke om sine problemer til en kvinne enn til en mann. Jeg er ganske bestemt på det. (...) Måten menn snakker på er veldig ulikt da. Det er ikke alltid de dype samtaler. Man har mer samtaler blant kvinnene om livets dype kjerne enn man har blant menn. Hvis du stiller ti menn i Nordsjøen eller hvor som helst fremfor en mannlig og en kvinnelig sykepleier, så tror jeg to vil velge den mannlige sykepleieren, og åtte vil velge den kvinnelige. (...) Kvinner har interessen til å lytte, og på en måte være en støtte.” (Tor)

Tor fremhever at han opplever at flere foretrekker å snakke med kvinner om problemer i stedet for menn, og at samtaler med kvinner blir mindre overfladiske enn samtaler med menn. Han tar frem et eksempel hvor han mener at menn vil foretrekke å snakke med en kvinnelig sykepleier fremfor en mannlig, fordi de er flinkere til å lytte og være støttende.

Et annet eksempel finner vi hos Morten:

”Den kvinnelige sykepleier er flinkere på kommunikasjon. (...) Jeg tror at flertallet av de kvinnelige sykepleierne ønsker å ha bedre tid til å sette seg inn i hele situasjonen, og dra inn pårørende for å høre om deres opplevelser. Mens vi menn, vi vil ha kortversjonen, litt mer konkret, litt mer sånn kort. (...) Jeg er litt usikker på hvorfor det er sånn, men jeg tror at menn sånn generelt, så er det jo ikke så vanlig å snakke om følelser. Sånn at hvis de ikke er vant til å prate om det, så er det vanskelig å ta det opp med pasienter også. Damene er mer åpne.” (Morten)

Morten opplever at kvinner tar seg bedre tid og er mer opptatt av å få frem helheten omkring pasientens situasjon. Videre foreslår han at dette kan ha å gjøre med at menn ikke er like komfortabel med å snakke om følelser.

Enkelte av informantene mener også at kvinnelige sykepleiere har en høyere kompetanse i forhold til å utføre arbeidsoppgaver som omfatter pasienters personlige hygiene, slik som for eksempel stell og vasking av deres kropper.

”Kvinnene er veldig flinke på mange områder også. De er litt mer hendig enn oss på mange måter. De er flinkere i stell enn det vi menn er på mange måter. Det er akkurat som om kvinnene har det innebygd med stell. Kanskje de er vant med unger og... de har litt bedre teknikker på mange områder der enn det vi har.” (Johannes)

Kvinnelige pleiere beskrives her som mer kompetente til stell av pasienter, og forslag til begrunnelse for dette knyttes til barneomsorg og den private sfære. Kvinners høyere kompetanse innenfor dette området forklares altså ikke som tilegnet gjennom utdanning eller praktisering av yrket, men tvert i mot som en kompetanse kvinner besitter nærmest i kraft av å være kvinne.

Andre informanter gir lignende beskrivelser, hvor kvinnene anses for å ha en høyere kompetanse innenfor kategoriene pleie og vedlikeholdsomsorg, og knytter dette til kvinners erfaring fra familielivet og til biologiske faktorer. Et eksempel kan vi finne hos Tor:

”Man ser jo forskjell med kvinnelig omsorg og mannlig omsorg. Det gjør man også i sykepleien. (...) Selv om det har jevnet seg ut på grunn av en kulturpåvirkning, så er det jo enkelte ting som er mer naturlig for en kvinne å gjøre enn for en mann. Jeg tenker for eksempel på det her med stell av barn, du har en annen følelse på det enn du har som mann, selv om du skifter bleie på ungen din og tar del i dette og så videre.” (Tor)

Tor opplever en forskjell mellom kvinnelige og mannlige sykepleiere som han beskriver som et skille mellom det han omtaler som mannlig og kvinnelig omsorg. Han forklarer kvinners omsorgskompetanse som *naturlig* for kvinnen og som annerledes fra mannens, og som noe mannen ikke kan tilegne seg på samme måte gjennom egen erfaring. Tor snakker om kjønn innenfor en biologidiskurs, hvor forskjeller mellom kvinner og menn begrunnes med biologiske forskjeller. En slik forståelse av kjønn lever ganske sterkt både i populærvitenskapelige representasjoner, i dagligdagse forestillinger om kjønn og i medieoffentligheten (Lorentzen, 2006:23-31).

Espen kommer med et lignende eksempel:

”Kvinner er generelt sett bedre omsorgspersoner enn mannfolk. Det vil jeg si. De har jo det her morsinstinktet. (...) Jeg tror ikke jeg er ille, men jeg tror at de er mye bedre. Jeg har lest meg frem til det, mens jeg tror at kvinnene slipper dette, de har det i seg. Det kommer fra naturens side det er jeg helt sikker på. (...) Kvinnene er mer god på denne omsorgsbiten, mens vi er flinkere på det tekniske.” (Espen)

Espen opplever kvinner som mer kompetente i forhold til omsorg for pasienter, og benytter i likhet med Tor en biologisk forklaring på dette. Kvinners omsorgskompetanse omtales som et instinkt. Han oppfatter det slik at kvinner har medfødt en slik kompetanse, et *morsinstinkt*,

mens menn må tilegne seg kompetanse på dette området gjennom en mer teoretisk tilnærming.

I artikkelen *Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt* (2002:110-140) forklarer Solheim at selv om symbolsk kobling av kjønn og kompetanse forandrer seg historisk, kan visse dominerende kjønnsmetaforer fungere som relativt stabile og underliggende *kjønnskoder* over lange perioder. Solheim mener at den kulturelle kjønnskode som knyttes til industrialismens gjennombrudd og fremveksten av moderne samfunn som spesielt viktig. Det dreier seg her om kjønnskoder som er basert på skillet mellom arbeid og familie, et skille som er grunnlag for den industrielle produksjonsmåte hvor produksjonen skilles ut i en egen sfære som avgrenses fra husholdet og familien. Solheim forklarer at denne selvstendigjøringen av produksjonslivet fra husholdet markerer et kjønnskille hvor menn tilskrives rollen som økonomiske aktører i arbeidsmarkedet, mens kvinnen i symbolsk forstand knyttes til familiens reproduksjon. Dette kjønns skillet beskrives som en symbolsk konstruksjon fordi det ikke direkte svarer til en empirisk virkelighet. Kvinner har for eksempel gjennom hele den industrielle epoke i varierende grad deltatt i produksjonslivet på arbeidsmarkedet og innenfor husholdet. Solheim forklarer at dette skillet likevel danner en dominerende fortolkningsramme som har formet vår kjønnsforståelse, hvor menn og kvinner symbolsk kategoriseres som henholdsvis produsenter og produsenter. Solheims poeng i denne sammenheng er at en slik kjønnskode også strukturerer det en kan kalle et kompetanseregime, hvor kunnskap og ferdigheter som knyttes til den eksterne produksjonsfære, overordnes det som symbolsk assosieres til en reproduktiv husholdsfære. Forholdet mellom produktivt og reproduktivt arbeid er tett forbundet med den dominerende forståelse av hvilke typer arbeid som er mest *verdiskapende*, og legger føringer for hvordan kompetanse rangeres i forhold til en verdi- og prestisjeskala.

En kjønnsmessig over- og underordning handler ikke så mye om en eksplisitt nedvurdering av kvinner, verken normativt eller prinsipielt, men heller om deres antatte egenskaper, ferdigheter og faglige kvalifikasjoner (Dahle, 2004). Skillet mellom produksjon og reproduksjon kan knyttes henholdsvis til kategoriene behandling og vekstomsorg, og pleie og vedlikeholdsoomsorg. Pleie og vedlikeholdsoomsorg omfatter oppgaver som tilknyttes det reproduktive private rom, oppgaver som sammenlignes med det ubetalte arbeidet i det private rom. Kompetanse innenfor disse kategoriene assosieres med kvinners "hjemlige" omsorg og anses for å være utviklet i de familiære erfaringsrom, og representerer i følge Bakken (2004) et av de tause kunnskapsområdene i sykepleien. Kompetanse tilknyttet arbeidsområder

innenfor behandling og vekstomsorg forbindes i større grad med profesjonalitet, en kompetanse som er tilegnet gjennom utdanning og yrkespraksis, og ikke gjennom (kvinner)s ”livserfaring”.

Vi har sett at informantene i min undersøkelse opplever å dra fordel av å være mann i sykepleieryrket, fordi de fra pasientenes side oppnår mer tillit og respekt enn de kvinnelige pleierne. Dette til tross for at kvinnene blir ansett som mer kompetente innenfor andre felt. Ut fra Ellingsæters og Solheims kjønnsmaktperspektiv, kan dette forklares med det at nettopp den type kompetanse de mannlige sykepleierne tillegges, er høyere rangert på en verdi- og prestisjeskala enn den kompetanse som knyttes til kvinnelige pleiere. De tillegges en kompetanse knyttet til kategoriene behandling og vekstomsorg, fagområder som er symbolsk kodet som produksjon, i motsetning til fagområder i sykepleieryrket som kodes som reproduktive.

4.4. Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet gjort en sammenligning mellom mitt empiriske materiale, og enkelte funn i Kanters organisasjonsteoretiske studie (1977). I likhet med minoritetsmedlemmene i Kanters studie, opplever informantene mine at deres kompetanse blir vurdert opp mot stereotype kjønnskategorier. Informantene opplever at de blir ansett som bedre skikket og tillagt en høyere kompetanse enn de kvinnelige sykepleierne i forhold til enkelte formelle sykepleierprosedyrer. Som en følge av stereotypiseringen av tokens, opplever flere av de mannlige sykepleierne, i likhet med minoritetsmedlemmene i Kanters studie, at det oppstår misforståelser omkring deres posisjon på arbeidsplassen. Selv etter en oppklaring av misforståelser rundt deres posisjon, opplevde de å bli behandlet som om de var i besittelse av den stillingen en først hadde antatt. Konsekvensene av slike forvekslinger viser seg imidlertid å være forskjellige for tokens i Kanters studie og blant mine informanter. Mens kvinnene i Kanters studie opplevde å bli forvekslet og behandlet som om de var i besittelse av mer ”kvinnelige” stillinger, slik som sekretærer eller assistenter, opplever de mannlige sykepleierne at det ofte blir tatt for gitt blant pasienter og pårørende at de innehar posisjoner som er høyere plassert i stillingshierarkiet, slik som lege. Mens minoritetsmedlemmene i Kanters studie opplevde stereotypiseringen og posisjonsforvekslingen som problematisk, oppfattet de mannlige sykepleierne dette derimot som fordelaktig. Det ble ansett som fordelaktig for samarbeid med pasienter, å oppnå mer respekt og tillit i forhold til deres faglige kompetanse. Det paradoksale med informantenes opplevelse av posisjonsforvekslingen som fordelaktig, er imidlertid at det bare innenfor enkelte fagområder

blir tillagt dem høyere kompetanse og mer tillit, sammenlignet med de kvinnelige sykepleierne. Det er derfor et viktig poeng at de mannlige sykepleierne mente at de ble ansett som mer kompetente nettopp innenfor fagområder Dahle (2004) og Bakken (2004) kategoriserte som henholdsvis behandling og vekstomsorg, mens kvinnene derimot oppnådde mer tillit i forhold til deres kompetanse innenfor fagområder Dahle og Bakken omtaler som henholdsvis pleie og vedlikeholdsoomsorg. Gjennom et kjønnsmaktperspektiv så vi hvordan dominerende kjønnsmetaforer kan fungere som relativt stabile og underliggende *kjønnskoder* i forhold til kompetanse, som historisk er basert på skillet mellom arbeid og familie. Slike kjønnskoder strukturerer det en kan kalle et kompetanseregime, hvor kunnskap og ferdigheter som knyttes til den eksterne produksjonsfære, overordnes det som symbolsk assosieres til en reproduktiv husholdsfære. Mens fagområdene pleie og vedlikeholdsoomsorg omfatter oppgaver som kan knyttes til det reproduktive private rom og (kvinner)s erfaringsbaserte kompetanse, forbindes arbeidsområder innenfor behandling og vekstomsorg i større grad med produksjonsarbeid, og kompetanse som er tilegnet gjennom utdanning og yrkespraksis. Informantenes opplevelse av å oppnå mer tillit og kompetanse enn de kvinnelige sykepleierne, på tross av at kvinnene anses for å være mer kompetente innenfor enkelte områder, kan med andre ord forklares med at den kompetansen mennene tillegges ligger innenfor de fagområder i sykepleien som er høyest rangert på en verdi- og prestisjeskala.

5. Profesjonalitet

Sykepleieryrket regnes tradisjonelt som et kvinneyrke, og kvalifikasjoner som knytter seg til sykepleieres arbeidsoppgaver preges av feminine konnotasjoner. De syv informantene i min undersøkelse bryter med kjønnsmessige tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg, og befinner seg på arbeidsplasser hvor majoriteten av deres kollegaer er kvinner. På bakgrunn av arbeidsoppgavenes feminine konnotasjoner, skal jeg i dette kapittelet fokusere på informantenes refleksjoner og forestillinger om kjønn omkring kompetanse og organisering av arbeidsoppgaver. Jeg ønsker i dette kapitlet å få kunnskap om hvordan de mannlige sykepleierne forhandler maskulinitet gjennom samarbeid med arbeidskollegaer, i forbindelse med utføring av arbeidsoppgaver. Hvilke strategier benytter de for å praktisere en maskulin kjønnspraksis samtidig som de utfører feminint konnoterte arbeidsoppgaver? Jeg kommer gjennom analysen i hovedsak til å benytte meg av det såkalte *Doing-perspektivet* på kjønn som ble presentert i kapittel 3, og R. W. Connells (1995) teori om maskulinitet.

5.1. Omstendelighet, mas og orden

En tendens i mitt empiriske materiale er at informantene ofte snakker om kvinner og menn som forskjellige. Som vist i forrige kapittel forklarer enkelte av informantene en slik forskjell som et resultat av biologiske forskjeller mellom kjønn, mens andre forklarer det med sosialisering. Informantene fremsetter uansett en kontrast mellom det de oppfatter som kvinnelig og mannlig. For å illustrere denne kontrasten gir de eksempler på det de oppfatter som typisk for menn på den ene siden, og som typisk for kvinner på den andre. De distanserer seg på denne måten fra det kvinnelige, og ved direkte sammenligninger rangeres det mannlige høyere enn det kvinnelige.

En av de forskjellene som fremstilles som sentral, omfatter organisering av arbeidsdagen i forhold til oppgaver, og gjennomføring av disse. Et eksempel på en kontrastering mellom kvinnelighet og mannlighet i forbindelse med dette, kan vi finne i intervjuet med Geir:

”Vi lager ikke i så stor grad noveller av ting. Dette gjelder for eksempel når noe skal rapporteres skriftlig eller når vi skal diskutere en eller annen spesifikk sak.” (Geir)

”Hva mener du, å gå mer inn i detaljer?” (Intervjuer)

”Nei ikke mer i detaljer, men mer fyllstoff. At det blir sagt mer om ting som ikke er så interessant. Det ser finere ut når det er langt skrevet.” (Geir)

Menn omtales her som *vi*, noe som illustrerer et mannlig fellesskap og en distansering fra kvinnene. Å lage *noveller* er et eksempel hvor det skapes en kontrast mellom det kvinnelige og mannlige.

Enkelte av informantene opplever deres kvinnelige kollegaer som mer opptatt av at oppgaver skal planlegges og utføres korrekt etter forskrifter, i forhold til det de selv mener er nødvendig. Kvinnene blir her beskrevet som mer nøye og omstendelig når det gjelder planlegging av arbeidsdagens oppgaver, og som mer rigide i forhold til fastsatte rutiner. Dette kommer blant annet frem i Tors fortelling:

”Det er av og til en forferdelig omstendelighet når jentene skal gjøre en ting, men det er fordi at det er deres måte å gjøre ting på. De er mer nøye på mange ting enn det guttene er. Det kan være rapportering og... det skal være fint, og det skal være ordentlig og innenfor de og de rammene.” (Tor)

En *forferdelig omstendelighet* er også et eksempel på en måte å skape kontraster mellom det mannlige og kvinnelige. Omstendelighet blir her beskrevet som kvinners måte å gjøre ting på, til forskjell fra menns.

Opplevelsen av en forskjell mellom mannlige og kvinnelige sykepleiere kommer ofte til syne i informantenes fortellinger når de snakker om hvordan de tror ting hadde vært dersom det var flere menn ved deres arbeidsplass. Informantene beskriver blant annet seg selv og andre mannlige sykepleiere som mer fleksible enn sine kvinnelige kollegaer, når det gjelder rutiner, og at de er mer impulsive i forhold til oppgaver som skal gjøres.

”Det er litt mindre mas og litt mindre pes når det er menn tilstedet. Det skal liksom være så ordentlig, og det kan irritere meg noen ganger... at det skal være så... de rutinene der. Vi menn gjør mange ting litt mer fleksible, og gjør ting på en litt mer lettere måte, også på min arbeidsplass. Også det at hvis jeg en dag hadde lyst til å gå litt saktere, så hadde ikke det blitt kikket på hvis det var en mann. Når det er en kvinne, så skal det være sånn og sånn. (...) Vi har en sånn ordning at en av oss skal være koordinator en uke om gangen, og de få gangene det er gutter som er koordinator, så merker man at det blir mye mindre diskusjoner og pes.” (Tor)

I Tors fortellinger ser vi at det som blir beskrevet som kvinnenenes omstendelighet og orden omkring rutiner, blir oppfattet som masing og til tider som *unødvendig* i forhold til det å få oppgavene unnagjort.

I både Tor og Geirs fortellinger ser vi at den beskrevne omstendeligheten blant kvinnelige sykepleiere blir oppfattet som annerledes enn mannlige sykepleieres måte å arbeide på, og som unødvendig og masete. Beskrivelser av kvinners rapportering som noveller og ekstra fyllstoff, er en tydelig illustrasjon på en opplevelse av et arbeid som unødvendig. I sitatet fra intervjuet med Tor kommer det frem en opplevelse av at når kvinner har koordineringsansvar for dagen, er det større risiko for negative tilbakemeldinger dersom en ikke arbeider i det tempoet som blir forventet i forhold til å gjennomføre dagens planlagte arbeidsoppgaver. Slik jeg tolker det opplever han arbeidsdagene hvor menn har ansvar for organisering av oppgaver som mer harmoniske enn dagene hvor kvinner har dette ansvaret. Mannlig ansvar oppleves som mindre fylt med diskusjoner og mas i forhold til ellers hvor fokuset i større grad sentrerer seg omkring at ting skal gå som planlagt. Tor poengterer at siden det er så få menn ved hans arbeidsplass, blir det flere dager preget av mas og diskusjoner i forhold til organisering, enn de *harmoniske* dagene. Det som anses for å være mannlige, oppfattes altså som mer positivt enn det kvinnelige. Det rangeres høyere.

Denne formen for kritikk mot det informantene her oppfatter som en kvinnelig form for å organisere og gjennomføre arbeidsdagens oppgaver på, har mye til felles med det Svare (2009) i sin studie betegner som den kvinnelige pekefinger. Svare sammenligner enkelte deler ved pleie- og omsorgsinstitusjoner med hjemmet, og trekker her linjer mellom den sterke modellmakten som forvaltes av kvinner i husholdningen, og den posisjon som kvinner ofte inntar på jobb med bakgrunn i denne modellmakten. I Svares undersøkelse kom det frem en uenighet blant kvinnelige og mannlige pleiere omkring ordensnormer, hvor kvinnene gjorde krav på å få sette standarden, og inntok dermed en slags overoppsynsposisjon i forhold til mennene. Svare knytter denne overoppsynsposisjonen til det han kaller for kvinners husholdskompetanse, en kompetanse som omfatter oppgaver som er feminint kodet og som faller inn under oppgaver som kvinner tradisjonelt har forvaltet i den private husholdningen.

Selv om det i mitt empiriske materiale kom frem en kritikk mot kvinners omstendelighet, og et mas omkring det å få arbeidsoppgaver utført etter en forhåndsbestemt plan, blir det imidlertid ikke bare beskrevet som noe negativt. Det kvinnelige *maset* i forbindelse med planlegging og utføring av oppgaver oppleves på den ene siden som irriterende, unødvendig og uønsket, men blir samtidig av enkelte informanter også beskrevet som viktig i forhold til kvalitetssikringen av arbeidet og at arbeidet faktisk blir gjennomført. Et utsagn fra intervjuet med Tor gir også et eksempel på dette:

”Jeg tror også på mange måter, når vi snakker om det hadde vært annerledes om det var flere menn, så tror jeg det hadde vært okey. Hvis man hadde hatt gode rutiner, men det vil nok også ha blitt en del slurv fordi at jentene, og også sykepleierne i hovedsak, er mer flinke til å passe på at alt er i orden.” (Tor)

Vi ser her en ambivalent glidning hvor en type kvinnelighet blir beskrevet på en negativ måte i forhold til det som fremstår som mer typisk blant menn, parallelt med at den beskrevne kvinneligheten anerkjennes som viktig for arbeidsplassen. Tor mener at det hadde vært fint med flere menn ved sin arbeidsplass, men at det er nødvendig med gode rutiner og kvinner tilstedet for at kvaliteten på arbeidet skal bli bra. Samtidig som det tidligere ble uttrykt en kritikk mot det Svare (2009) betegner som den kvinnelige overoppsynsposisjonen, ser det altså ut til at motstanden mot kvinnes krav om å sette ordensstandarder med utgangspunkt i den såkalte kvinnelige husholdskompetanse, er lav. Det oppleves av informantene som irriterende og masete når kvinner inntar denne overoppsynsposisjonen, men i utsagnet ser vi at det å holde orden uttrykkes som en kvinnelig kodet kompetanseform, og at det blir ansett som nødvendig at kvinner tar denne overoppsynsposisjonen. Uten kvinners pekefinger, kan det altså ut fra et slikt synspunkt bli en del *slurv*.

Synet på kvinnelige sykepleiere som mer nøye og omstendelig når det gjelder organisering av arbeidsdagen og som mer rigide i forhold til rutiner, blir imidlertid utfordret av enkelte informanter som opplever at det ikke eksisterer en slik forskjell mellom kvinnelige og mannlig pleiere. Disse informantene vektlegger i stedet personlighet, uavhengig av kjønn, som utslagsgivende for slike forskjeller. Et eksempel på dette kan vi finne hos Alexander:

”Det virker som alle er like nøye uansett kjønn. Vi er alle ute etter å tilfredsstille pasientenes behov. (...) Vi får tildelt hvert vårt pasientrom, og der gjør vi alt som skal gjøres. Alle prøver å tilfredsstille pasientene så godt som mulig og at det skal være uavhengig av kjønn. (...) Jeg tror det kommer mer an på oppdragelse enn kjønn. Vi prøver jo å være veldig etiske, etisk korrekte, at det ikke skal spille noen rolle om en er gutt eller jente.” (Alexander)

Ved Alexanders fortelling ser vi at sykepleiers etiske aspekt og profesjonalitet blir vektlagt som viktig i forhold til at utførelsen av arbeidet blir utført på samme måte uavhengig av kjønn. Det kommer også frem en egen normativ betraktning om at dette er slik det bør være, noe som helt klart også er i tråd med etablerte regler for hva som er profesjonell og *riktig*

sykepleie. Videre ser vi av utsagnet; *det kommer mer an på oppdragelse enn kjønn*, at Alexander snakker innenfor en kjønnsdiskurs hvor kjønn er noe en oppdras til, en forståelse av kjønn som noe sosialt konstruert. Denne forståelsen av kjønn kan ses som en motsetning til en forståelse av kjønn som noe biologisk, en forståelse hvor forskjeller mellom kvinners og menns atferd begrunnes med biologiske forskjeller.

5.2. "Han er jo (bare) en mann"

Det som ble beskrevet som kvinners mas omkring ordensnormer, ble i forrige avsnitt uttrykt som en nødvendighet for å unngå *slurv* på jobb. Men hva går egentlig dette slurvet ut på? Når informantene tar opp temaet slurv, er dette i forbindelse med rydding, roting, pynting av interiør, samt det å følge en fastsatt plan med arbeidsoppgaver. Espen forteller for eksempel at når han er inne i et pasientrom så ser han ikke at det er rotete der. Det er kvinnene som påpeker at det må ryddes. Når det gjelder slurv i forbindelse med fastsatte planer og rutiner, forteller flere av informantene at de erfarer at menn ikke er like nøye på at ting går som planlagt i løpet av arbeidsdagen. Dette innebærer blant annet at personalet enkelte dager ikke kommer i mål med alle planlagte arbeidsoppgaver i løpet av vakta. Informantene poengterer imidlertid at dette ikke gjelder oppgaver som går på bekostning av pasienters behov for pleie og omsorg, men derimot slikt som kan utsettes til et senere tidspunkt. Eksempler på dette er rengjøring og rydding på skyllerom og pasientstue før neste skift kommer på vakt. Informantene mener selv at dette burde være uproblematisk, men at det fra kvinnenenes side ikke aksepteres.

En ser av dette at slurv defineres i forhold til etablerte ordensnormer ved deres arbeidsplass, og i forhold til en standard som blir knyttet til kvinners kompetanseområde. På den ene siden aksepteres den etablerte standarden og kvinners definisjonsmakt omkring denne. Dette omfatter ordensnormer i forhold til oppgaver som rydding og pynting av interiør. Flere av informantene sier at de ikke har en like god kompetanse som kvinner i forhold til slike oppgaver. Dette kommer blant annet frem i eksemplet over hvor en av informantene forteller at han ikke ser rotet på pasientrommet. Samtidig som han her sier fra seg den kompetanse som kreves for å se rot, bekrefter han også at det faktisk er rotete. På den annen side kritiserer informantene kvinners definisjon av slurv når det gjelder det å følge en fastsatt plan. De mener at en slik definisjon er feil, og at det ikke er et problem om ikke alle oppgaver blir gjennomført etter planen.

5.2.1. Rulling av hår og sånt

Enkelte av informantene forteller at de unnlater å utføre bestemte arbeidsoppgaver. Dette blir imidlertid ikke nevnt i forbindelse med det vi har kalt for kvinnelig pekefinger eller slurv. Oppgaver som omfatter det å hjelpe pasienter med å pynte seg, slik som rulling av hår, lakkering av negler og sminking, blir av disse informantene beskrevet som arbeidsoppgaver de ikke har kompetanse til å utføre, og som oppgaver de heller ikke ønsker å utføre. Et eksempel på dette kan vi finne hos Morten:

”Det her med sminke og neglelakkering og den type ting... hårrulling... Det er litt sånn utenfor mitt kompetanseområde.” (Morten)

”Blir du likevel bedt om å gjøre slike oppgaver?” (Intervjuer)

”Ikke det her med neglelakkering og sminke og den type ting, det tror jeg aldri. Men det er ikke så mange som sminker seg, de som gjør det, de gjør det selv. Eller så får de hjelp av noen som kan det.” (Morten)

Et annet eksempel kan vi finne hos Espen:

”Det er visse oppgaver som jeg ikke gjør. Det er spesielt en oppgave som jeg aldri gjør, og som jeg aldri kunne gjort, og som jeg aldri kommer til å gjøre, og det er sånn rulling av hår og den type ting. Neglelakkering, sminke og den type ting. Aldri i livet altså om jeg kunne gjort det. Det er som jeg har sagt, jeg kan gjøre veldig mye annet rart altså, men aldri i livet om jeg kommer til å gjøre sånne ting.” (Eспен)

Av disse utsagnene ser vi at Morten snakker om slike oppgaver som noe han ikke har kompetanse til å gjøre, og at dersom pasienter har behov for hjelp til sminking eller lakkering av negler, så tilfaller disse oppgavene andre som har nettopp denne kompetansen. Morten sier imidlertid ikke eksplisitt at dette er oppgaver han ikke ønsker å utføre. Men dersom en tar utgangspunkt i at de andre pleiernes kompetanse til å utføre slike oppgaver er tillærte, kan en tenke seg at det kunne være aktuelt for Morten å tilegne seg en slik kompetanse dersom det for han hadde vært ønskelig eller om det hadde vært påkrevd. I eksemplet med Espen ser vi at det mer tydelig fremkommer en uvilje mot å utføre slike oppgaver. Han begrunner denne uviljen slik:

”Jeg gjør ikke sånne ting for det anser jeg som alt for feminint, da har jeg kommet til å slitt. I min verden har jeg i så fall kommet til å gå over en grense, og kunne like godt

også bli en kjerring altså. Jeg har aldri gjort det og kommer aldri til å gjøre det. Det anser jeg for å gå over til å bli alt for femi altså. (...) Det blir som å ta alt av mann i meg og fjerne det. Vi må få ha noe der. Det blir for nedbrytende, der kjenner jeg at det går en grense.” (Espen)

Jeg spør informanten om hvordan han kommer seg unna slike oppgaver, og svaret er som følger:

”Jeg får noen andre til å gjøre det, enkelt og greit.(...) Det har jeg alltid gjort, og det har gått bra.” (Espen)

Videre får jeg dette svaret når jeg spør hvilken respons han får når han gir fra seg oppgavene til andre:

”De sier faktisk ingen ting på det. Men jeg er ganske ærlig på det, at det her det går ikke. Og for det andre så er det jo helt meningsløst, altså hvis man skal tro på det her at håret er kvinnens pryd, så kan du ikke sette en som meg til å ordne det. Det går jo ikke an. Det ville gjort mer skade enn nytte.” (Espen)

I forbindelse med denne sitatrekken vil jeg minne om det jeg var inne på i kapittel 3, om forståelsen av kjønn som sosialt konstruert og noe en *gjør*. Vi så blant annet argumentasjonene til West og Zimmerman (2002) om å begrepsbestemme kjønn som den sosiale tvangen til å handle eller *gjøre* kjønn på en måte som omgivelsene kan forstå som enten maskulin eller feminin. En forstår her kjønn som et sett av bestemte normer som kvinner og menn må etterleve for å bli sosialt akseptert. Med utsagnene fra intervjuet med Espen ser vi at han beskriver de bestemte arbeidsoppgavene som for feminine. Det å skulle utføre dem, opplever han som nedbrytende for den form for maskulinitet som han etterstreber. Med utgangspunkt i en forståelse av kjønn som sosialt konstruert, kan en tolke dette som at han opplever at enkelte arbeidsoppgaver innenfor sykepleieryrket kommer i konflikt med det han oppfatter som riktig måte å gjøre kjønn på. Hårrulling, sminking og lakkering av negler oppfattes som sterkt feminint konnoterte oppgaver, og dermed som oppgaver som er best egnet for kvinner. Slik jeg forstår Espens utsagn vil det å utføre slike oppgaver, for han, oppfattes som et avvik fra normer om hvordan menn skal praktisere sitt kjønn, i forhold til det å bli forstått som maskulin.

I intervjuet med Espen kommer det også frem at han heller ikke ønsker at andre menn skal utføre disse ”kvinnelige” oppgavene. Et eksempel på dette formuleres på følgende måte:

”Jeg har jo hatt mannlige sykepleiere som har gjort disse oppgavene, og da reagerer jeg på det og sier til dem ”nå er du på vei over der”. Det kan bli litt mobbete (ler).”
(Espen)

Her ser vi at dersom andre menn ved avdelingen utfører disse oppgavene, møter de sanksjoner i form av humor hvor det insinueres at vedkommende er i ferd med å praktisere kjønn på en feil måte, hvor de trår over grensene for det mannlige og over mot det kvinnelige. Det kan forstås som en reaksjon mot menn som praktiserer kjønn på en måte som av informanten oppfattes som feminin. I denne sammenhengen kan det å være ”på vei over der” tolkes som et uttrykk for en underordnet form for maskulinitet, slik som for eksempel homoseksuell maskulinitet. Som vi i kapittel 3 så av R. W. Connells teori om maskulinitet (1995), ble maskulinitet definert som en posisjon i kjønnsrelasjonene og som den måten kvinner og menn praktiserer kjønn. Maskulinitet er innenfor en slik forståelse altså ikke noe som *er* i menn eller som noe menn har. Connell poengterer også at det fins mange ulike maskulinitetstyper både mellom forskjellige kulturer og internt i kulturene, og som kan forstås ut fra en underoverordningsrelasjon til hverandre. Overordnede maskulinitetsformer omtales her som hegemonisk maskulinitet, og defineres som den kjønnspraksis som legitimerer patriarkatet, hvor menn er overordnet kvinner. Hegemonisk maskulinitet viser til kulturens dominante mannsideal og står i relasjon til underordnede maskulinitetsformer. Kjønnspraksis som av omgivelsene oppfattes som feminin, kan ut fra dette forstås som en praksis underordnet hegemoniske maskuliniteter. Mannlig homoseksualitet assosieres gjerne med feminitet, noe jeg også skal komme tilbake til i neste kapittel. Espens reaksjon mot mannlige kollegaer som utfører arbeidsoppgaver knyttet til kvinnelige kompetanseområder, og en uvilje mot selv å utføre slike oppgaver, kan ut fra Connells maskulinitetsperspektiv tolkes som en strategi for å oppnå eller beholde en overordnet maskulinitetsposisjon. Å utføre disse arbeidsoppgavene kan forstås som problematisk i forhold til å skulle handle i tråd med etablerte mannsideal, og vil dermed være en utfordring for konstruksjon av en hegemonisk maskulinitet. Å avstå fra det som anses for å være feminint, samt å sikre en konformitet til den dominerende maskulinitetsformen, kan dermed tolkes som en måte å bidra til at menns overordning opprettholdes.

Det kommer imidlertid ikke frem blant noen av informantene noe som tyder på at kvinner ved de ulike arbeidsplassene reagerer med sanksjoner dersom menn utfører de beskrevne oppgavene. Det er heller ikke alle informantene som forteller at de unnlater å gjøre slike oppgaver, eller at de mangler kompetanse til å utføre dem. Det er også viktig å få frem at

disse typer arbeidsoppgaver gjerne ikke er dagligdagse oppgaver for sykepleiere, og særlig ikke ved avdelinger i sykehus. Det har likevel blitt viet en del plass her for å få frem hvordan enkelte utfordringer skapes når menn bryter med kjønnsmessig tradisjonelle yrkesvalg.

I forhold til sitatrekken over er det også en annen ting som kan være interessant å gjøre seg en refleksjon omkring, nemlig det at informantenes mangel på kompetanse eller vilje til å utføre bestemte arbeidsoppgaver, fremstår som uproblematisk og konfliktfritt i forhold til de kvinnelige pleierne¹¹. Utsagnene fra intervjuet med Morten om at oppgavene er utenfor hans kompetanseområde, og at andre pleiere med den rette kompetansen kan gjøre det, tyder på at det ikke er særlig problematisk for en mann å trekke seg vekk fra slike oppgaver. Espen viser også til en mangel på kompetanse, slik som for eksempel at det ville gjort mer skade enn nytte om han pyntet pasienters hår. Espen forteller at det er enkelt å gi bort slike oppgaver, og at det ikke er noen av pleierne som argumenterer mot dette. Slik det kommer frem blant enkelte av informantene, blir det ikke ansett som slurv dersom en mann unnlater å utføre disse konkrete oppgavene.

"Jeg tror nok det er noe i det der med at menn enkelte plasser kan slippe litt lettere unna, "du er jo bare en mann" (ler.)" (Morten)

Som vi ser her opplever Morten at det på enkelte områder ikke forventes at menn skal ha den samme kompetansen som sine kvinnelige kollegaer. Det er imidlertid viktig å poengtere at det her bare er snakk om konkrete oppgaver i forbindelse med å hjelpe pasienter med pynting og bekledning.

Innenfor det såkalte *Doing-perspektivet*, hvor kjønn forstås som noe kvinner og menn gjør, så vi i kapittel 3 hvordan Michel Foucault forklarer drivkraften bak det vi omtaler som kjønnsforskjeller. Foucault mener drivkraften er at kvinner og menn praktiserer seksuelle kategorier som om de skulle være objektive sannheter og ikke overleverte normer. De biologiske kjønnene blir av samfunnet tillagt en rekke egenskaper og ferdigheter som internaliseres av individene. I dette tilfellet så vi at kompetanse omkring pynting av pasienter ble ansett som et kvinnelig kompetanseområde, som et sett arbeidsoppgaver som kvinner har egenskaper til å utføre i kraft av at de er kvinner. Og motsatt, at menn ikke har denne

¹¹ Det kunne her vært interessant å gjøre en undersøkelse blant kvinnelige pleiere ved samme arbeidsplass, for å få frem deres fortellinger i forbindelse med at enkelte av deres mannlige kollegaer unnlater å utføre bestemte typer oppgaver. Er det for eksempel blant kvinnene slik at de opplever dette fenomenet som like uproblematisk og konfliktfritt som de mannlige sykepleierne? Er det oppgaver som kvinnelige sykepleiere med lik ubesværet selvfølgelighet kan unnlate å utføre?

kompetansen fordi de er menn. Når det ikke stilles spørsmål ved at menn gir oppgaver knyttet til dette kompetanseområdet fra seg til kvinnene, og at det heller ikke forventes at menn skal kunne utføre slike oppgaver på en like kompetent måte som kvinner, kan det i lys av Foucaults perspektiv betraktes som en tatt-for-gitt-het omkring praksis av en sosialt konstruert kjønnsorden¹². Når mannlige sykepleierne gir fra seg de beskrevne arbeidsoppgavene fordi de ikke anser seg som kompetente, eller fordi de rett og slett ikke ønsker å utføre dem, blir det ikke ansett som slurv nettopp fordi de praktiserer kjønn i tråd med samfunnets normaliserte standarder innenfor kategoriene mann og kvinne.

Det er imidlertid slik at det som ikke blir sagt, ting som i informantenes fortellinger forblir taust, kan være minst like interessant som det som blir sagt. Vi har sett at informantene forteller om enkelte arbeidsoppgaver som kjønnsmerkede, oppgaver som assosieres med kvinner og kvinnelige kompetanseområder. Lakkering av pasienters negler, sminking og opprulling av hår, er oppgaver som i all hovedsak utføres i forhold til kvinnelige pasienter. Pynting som utføres i forhold til mannlige pasienter blir i informantenes fortellinger ikke tatt opp som tema, eller beskrevet som arbeidsoppgaver knyttet til kvinnelige kompetanseområder. Kjemming av hår, barbering av skjegg og sammensetning av klær, er eksempler på personlig pynting som er vanlig blant menn og dermed også blant mannlige pasienter, og som dermed vil være aktuelle arbeidsoppgaver blant sykepleiere, særlig innenfor pleie- og omsorg for eldre. Barbering av skjegg er jo i tillegg et eksempel på en oppgave som i hovedsak omfatter menn og mannlige pasienter, og er noe menn gjerne har mer øvelse i enn kvinner. Gjennom intervjuene kommer likevel ingen av disse oppgavene frem som kjønnsmerkede arbeidsoppgaver, verken som oppgaver knyttet til maskuline kompetanseområder eller som feminint konnotert. Slike arbeidsoppgaver blir ikke nevnt i intervjuene. Kjønnsmarkeringen av arbeidsoppgaver omkring personlig pynting som knyttes til kvinnelige pasienter, fremtrer som synlig for informantene, og noe de er bevisste på. De kjønnede kodene omkring kompetanseområder knyttet til pynting av mannlige pasienter er på den andre siden mer skjult og implisitt.

5.3. Oppsummering

I dette kapitlet så vi at informantene fremsatte en kontrast mellom det de oppfattet som kvinnelig og mannlig. De fokuserte på en forskjell mellom kvinnelige og mannlige sykepleiere som omfattet organisering av arbeidsoppgaver. Flere av informantene opplevde

¹² Begrepet kjønnsorden forklares i kapittel 3.

kvinnene som mer nøye og omstendelig i forbindelse med planlegging av arbeidsdagens oppgaver, og som mer rigide i forhold til fastsatte rutiner. Informantene beskrev derimot seg selv og andre mannlige sykepleiere, som mer fleksible. Jeg trakk her linjer til Svares studie (2009) hvor det knyttes en form for modellmakt som forvaltes av kvinner i husholdningen, til en posisjon som kvinner i studien ofte inntok på jobb, en slags overoppsynsposisjon hvor de gjorde krav på å sette standarden for ordensnormene. Jeg benyttet meg av Svares begrep *kvinnelig pekefinger* om det informantene beskrev som kvinners mas om å følge disse ordensnormene. Vi så imidlertid en ambivalent glidning hvor flere av de mannlige sykepleierne kritiserte det som fremstilles som en kvinnelig standard omkring ordensnormer, parallelt med at kvinners *overoppsynsposisjon* ble anerkjent som viktig og nødvendig for å unngå *slurv* i forhold til rengjøring, rydding og pynting av inventar. En annen ting som kom frem av intervjuene, er at de ga fra seg enkelte arbeidsoppgaver fordi de mente at de ikke hadde nok kompetanse, eller rett og slett ikke ønsket å utføre dem. Dette ble imidlertid ikke fremstilt som slurv, og ikke nevnt i forbindelse med den *kvinnelige pekefinger*.

Arbeidsoppgavene som her ble nevnt, omfattet nemlig oppgaver som ble beskrevet som særlig feminine. I lys av Connells (1995) maskulinitetsteori kan det å utføre slike arbeidsoppgaver forstås som problematisk i forhold til å handle i tråd med etablerte mannsidealer, og dermed være en utfordring for konstruksjon av en hegemonisk maskulinitet. Slike arbeidsoppgaver ble fremstilt som tilhørende et kvinnelig kompetanseområde, kompetanse som kvinner har i kraft av å være kvinne, og motsatt, at menn mangler denne kompetansen nettopp fordi de er menn. Når det ikke blir stilt spørsmål ved at menn gir bort disse arbeidsoppgavene, og at det heller ikke forventes at menn skal være like kompetent som kvinner til å utføre dem, kan det med utgangspunkt i Foucaults perspektiv på kjønn betraktes som en tatt-for-gitt-het omkring praksis av en sosialt konstruert kjønnsordenen. At menn gir fra seg slike oppgaver, kan i lys av et slikt perspektiv altså forstås som en måte å praktisere kjønn i tråd med samfunnets normaliserte standarder innenfor kategoriene mann og kvinne, og blir dermed ikke definert som slurv.

6. Kjønn som forskjell og den problematiske seksualiteten

I dette kapitlet skal jeg fokusere på informantenes opplevelser omkring hvilken betydning deres kjønnsmessige minoritetsposisjon har for samhørighet og vennskap med deres kollegaer på jobb. Hvordan forholder informantene seg til det å være ”det annet kjønn” på jobb i forhold til kollegiale relasjoner? Videre er det slik at når en mann bryter med kjønnsmessig tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg, bryter han med samfunnets dominerende forestillinger om hva menn gjør eller forventes å gjøre. Det vil med bakgrunn i dette også være interessant å fokusere på hvordan sykepleiermaskulinitet forhandles og forvaltes på andre arenaer enn på arbeid. Hvilke reaksjoner og holdninger møter de blant venner, bekjente og tilfeldige mennesker som følge av dette bruddet? Hvordan opplever de dette, og hva handler det om? For å belyse disse aspektene kommer jeg i hovedsak til å benytte meg av R. W. Connells hegemoniske maskulinitetsperspektiv (1995).

6.1. Seksualitet - forhandling med omgivelsene

En tendens i mitt empiriske materiale er at informantene i ulike sammenhenger konfronteres med omgivelsenes¹³ ulike reaksjoner mot bruddet med samfunnets dominerende forestillinger om menns praktisering av kjønn. Informantene forteller her både om omgivelsenes antakelser og forutinntatthet om mannlige sykepleiere, og om det de oppfatter som et misvisende bilde blant sine venner omkring deres arbeidsdag som sykepleier.

Fra tidligere undersøkelser om menn i pleie- og omsorgsykker, fremkommer det at menn blir møtt med negative reaksjoner omkring deres yrkesvalg. I undersøkelsen til Ragnhild Røthing (2006) hvor mannlige sykepleiere og førskolelærere ble intervjuet, kom det for eksempel frem en form for kategorisering av mannlige sykepleiere som homofile, samt en opplevelse hvor det å være modig ble beskrevet som en nødvendighet for å våge å bli sykepleier på tross av utenforståendes holdninger. Også i Hans Robertssons (2003) studie om mannlige sykepleiere opplevde informanter at det ble stilt spørsmål ved deres maskulinitet. Heteromaskuliniteten er altså satt i spill. Heteroseksualitet er blitt naturliggjort og idealiserer en bestemt kjønnspraksis (Annfelt et.al., 2007:11-19). Den heteroseksuelle maskuliniteten overordnes den homoseksuelle. Jeg vil her minne om Judith Butlers forståelse av kjønn, som ble gjennomgått i kapittel 3, hvor den normative reguleringen av den måten en opptrer som kjønn på, omtales som heteronormativitet. Heteronormativiteten fungerer som en *rettesnor* for hvilken kjønnspraksis som anses for å være den ideelle. I den forskningsbaserte

¹³ Begrepet omgivelser omfatter i dette kapitlet informantenes venner, bekjente og tilfeldige. Begrepene omgivelser og omverden har i dette kapitlet lik betydning, og blir brukt om hverandre.

erfaringsoppsamlingen, *Nordiske mænd til omsorgsarbejde!* (Nilsen, 2011) ses omgivelsenes reaksjoner, hvor det stilles spørsmål ved mannlige sykepleieres maskulinitet, i lys av maskulinitetsforskningens forståelse av menn og maskulinitet som ganske skrøpelige og nesten konstant utfordrende konstruksjoner. Menn som trer utenfor normene for det som oppfattes som en hegemonisk form for maskulinitet, vil oppleve at det mer eller mindre eksplisitt stilles spørsmål ved deres evne eller vilje til å leve opp til de forventninger som knytter seg til det maskuline (Nilsen, 2011). Videre mener Nilsen at en meningstilskrivning av mannlige sykepleiere som for eksempel homoseksuelle, inngår i omgivelsenes måte å ordne og gi mening til konkrete menns ”ualminnelige” tilstedeværelse. Utsagnet i forrige kapittel; ”*nå er du på vei over der*”, hvor en av informantene ertet andre menn som utførte ekstra feminine oppgaver ved å insinuere at de var på vei til å bli homofile eller kvinnelige, illustrerer en slik form for meningstilskrivning.

Under intervjuene i min undersøkelse stilte jeg informantene spørsmål om hva de mente må til for å rekruttere flere menn til sykepleieryrket. Her kom omgivelsenes reaksjoner og holdninger omkring mannlige sykepleieres maskulinitet opp som et viktig tema. Flere av informantene mente at yrkets feminine konnotasjoner kunne virke avskrekkende på menn fordi det ble stilt spørsmål ved deres maskulinitet. Holdninger om mannlige sykepleiere som homofile eller som mindre maskuline i forhold til en hegemonisk maskulinitet, ble tatt opp som et eksempel på dette.

”Til å begynne med fikk jeg litt negative reaksjoner, men ikke noe særlig nå” (Espen).

”Hvordan da?” (Intervjuer)

”Litt sånn der at du er jo selvfølgelig homo, det er jo alle mannlige sykepleiere. Det har jeg hørt mange ganger” (Espen).

”Var det kompisar som sa det?” (Intervjuer)

Nei ikke de nærmeste kompisene for de vet jo at jeg ikke er det, men de man ikke kjente de så godt. Det var fullt av folk på byen som trodde at det å være mannlige sykepleier var ensbetydende med homofili. Det var definitivt ikke noe sjekketriks. (...) Det var en stund der jeg skjulte at jeg var sykepleier fordi mange spurte om jeg var homofil. Det var kanskje spesielt vanskelig da jeg ikke var i noe forhold, da fikk jeg på en måte et forklaringsproblem. Folk trodde meg ikke nødvendigvis selv om jeg sa at jeg ikke var homofil.” (Espen)

Vi ser av disse ulike utsagnene at Espens brudd med kjønnsmessig tradisjonelle utdanningsvalg førte til ubehagelige reaksjoner fra omgivelsene, reaksjoner som rettet seg mot Espens praktisering av kjønn. For å unngå slike reaksjoner, utviklet Espen en strategi, nemlig det å skjule at han var sykepleier. Fra et hegemonisk maskulinitetsperspektiv, blir mannlig homofili ofte assosiert med femininitet, og underordnes etablerte mannsidealer. En antifeminin norm er nært knyttet til alle normer for maskulinitet, og i følge Kimmel (1996) fører de feminine assosiasjonene tilknyttet mannlig homofili til en homofobi, en angst blant heteroseksuelle menn for å bli oppfattet som homoseksuell eller som feminin. Det å skjule et yrkesvalg tilknyttet feminine konnotasjoner, kan tolkes som en strategi for å unngå å bli henvist fra legitimitetssirkelen ved kulturens dominante mannsidealer, og til en underordnet maskulinitetsposisjon.

Et annet eksempel på omgivelsenes holdninger omkring mannlige sykepleiere og maskulinitet kan vi finne hos Thomas:

”Det var jo en lang periode der kompisene mine kalte meg for søster Thomas. Men det ligger ikke noe vondt bak det.” (Thomas)

I lys av det hegemoniske maskulinitetsperspektiv, ser en her at Thomas’ kompiser spøker om en utvisning fra en overordnet maskulinitetsposisjon. Kompisenes humoristiske utsagn omfatter Thomas’ praktisering av kjønn, som de antyder oppfattes som feminin. Som vi så i kapittel 3, hevder Kimmel (1996) at menn beviser sin mannlighet overfor andre menn gjennom å ta avstand fra homoseksualitet og det som assosieres med kvinnelighet. Kompisenes spøk oppfattes ikke av Thomas som ondskapsfull, men kan likevel forstås som en måte å vise at de distanserer seg fra et en måte å praktisere kjønn på som de oppfatter som feminin.

Informanten Johannes er også en av dem som forteller om omgivelsenes holdninger omkring mannlige sykepleiere og yrkets feminine konnotasjoner:

”Jeg tror at det er mange som tror at det er et sånt dameyrke. Jeg tror det. Kanskje man vil oppfatte deg som homsete visst man gjør det. Så jeg tror det er mange som oppfatter mannlige sykepleiere som litt damete, det tror jeg. (...) At det kan være et hinder for at det ikke er så mange som søker på sykepleien. Det har jeg inntrykk av, at det er mange som ser det som et dameyrke. Men egentlig så er det jo ikke det altså.” (Johannes)

Johannes mener at sykepleieryrkets feminine konnotasjoner kan virke avskrekkende på menn fordi det kan bli stilt spørsmål ved deres maskulinitet og maskuline heteroseksualitet.

Informanten Geir forteller om hvordan han forholder seg til andre menn og kompiser på fritiden, om strategier han benytter for å fremstå som maskulin på tross av sitt yrkets feminine konnotasjoner.

”Det er ikke sånn at du går i mannlige miljø og skryter av at du er sykepleier. Jeg skjuler det ikke, men det er ikke sånn at man skryter av det. (...) Det her yrket, det er jo ikke noe statusyrke. Sitter man på puben og drikker øl sammen med kompiser så... jeg kan ikke akkurat snakke med dem om yrket mitt. Det er fritidsinteressene man støtter seg på der. Jeg har ikke så mye å snakke med menn om rundt ølglasset. Jeg kan ikke prate så mye med dem om jobben min.” (Geir)

”Hvilken fritidsinteresse kan man støtte seg på der?” (Interjuer)

”Jeg kjører motorsykkle, men den har jeg hatt siden jeg var 16 år, så det er ikke noe jeg har dratt inn fordi at jeg er sykepleier. Men den er veldig kjekk å ha siden er såpass maskulin som den er, så det...” (Geir)

Vi ser her at Geir unngår å snakke så mye om yrket sitt i nærvær av andre menn og med kompiser ute på byen, og at han i dette selskap foretrekker å snakke om fritidsinteressene sine som han oppfatter som maskulin. Ut fra det hegemoniske maskulinitetsperspektivet kan dette tolkes som et eksempel på det Connell (1995) beskriver som menns drivkraft for å etterstrebe mannlighetsidealet. Denne drivkraften består av en frykt for ikke å bli oppfattet som tilstrekkelig maskulin. En nedtoning av sitt yrke som assosieres med feminine konnotasjoner, erstattet av en vektlegging omkring fritidsinteresser hvor praktisering av kjønn oppfattes som mer maskulint, kan med dette forstås som en strategi for å etterstrebe det kulturelle mannsideal, samt å bekrefte sin kjønnsidentitet.

6.2. Maskulinisering av sykepleieryrket

Johannes poengterer at han selv er uenig i holdningene om yrket som et kvinneyrke, og begrunner det på følgende måte:

”Mange tror jo at det er et kvinneyrke, men det er jo egentlig ikke det. Det er jo mange tunge løft og, det er et ganske tungt arbeid egentlig altså. Så egentlig er det jo behov

for flere mannlige sykepleiere på et sykehjem for det er jo ganske mye tungt arbeid også. ” (Johannes)

Johannes peker på tunge løft og et tungt arbeid som mer passende for menn enn kvinner i forhold til fysisk styrke. Tunge løft og tungt arbeid kan sies å være kategorier som ligger innenfor kompetanseområder som assosieres med maskulinitet. Johannes benytter altså maskulint konnoterte kompetanseområder som eksempel når han illustrerer hvorfor han mener omgivelsenes antakelser omkring sykepleieryrket fremstår som feilaktig, og at sykepleieryrket er et yrke også for menn.

Enkelte av informantene poengterer at dersom en skal få rekruttert flere menn til sykepleieryrket, må det gjennomføres en del opplysningsarbeid omkring yrket. Slik det fremkommer i intervjuene, mener de at menn må få mer kunnskap om at sykepleieryrket er et yrke som også passer for menn. I likhet med utsagnet til Johannes i avsnittet over, legges det her vekt på områder ved yrket som anses for å være mer i tråd med kompetanseområder knyttet til en hegemonisk maskulinitetsform enn det som vanligvis assosieres med yrket.

”Det viktigste er på en måte å få frem og opplyse om at dette også er et yrke for menn. (...) Sykepleieryrket for menn kunne vært synliggjort mye mer. ” (Thomas)

Et eksempel på vektlegging av maskulint konnoterte arbeidsoppgaver for å få frem yrket som passende for menn, kan vi finne hos Geir:

”Det er veldig mye håndverk i sykepleien. Sånn sett skulle vi vært flere menn. Det er et veldig praktisk yrke. (...) I noen deler går vi jo rundt sånn der Florence Nightingale-greier, men det er jo et veldig praktisk yrke. Kanskje det er derfor så mange menn går inn i operasjon og anestesi, for der får de brukt sine kreative evner. Kanskje. For om du ser av de menn som er i sykepleien, så går flere over til anestesi og de her action-aktige delene av sykepleien. ”(Geir)

Begrepene *håndverk*, *action-aktig* og *praktisk yrke* knyttes her til menn og maskulinitet, og dermed til menns muligheter i sykepleieryrket for å kunne praktisere kjønn på en måte som oppfattes som maskulin. Florence Nightingale er kjent som en pionér innenfor moderne sykepleie, og assosieres gjerne med det å yte omsorg for andre. Geirs utsagn om at enkelte deler av yrket omfatter det *”å gå rundt sånn der Florence Nightingale-greier”*, kan derfor forstås som en måte å få frem at sykepleieryrket også handler om å utøve omsorg for pasientene, arbeidsoppgaver som altså i større grad knyttes til kvinnelighet. Geir påpeker

imidlertid at yrket først og fremst er et praktisk yrke, noe som kan tolkes som en fremstilling av sykepleie som et yrke hvor menn kan gjøre kjønn i tråd med dominerende mannsideal. En slik fremstilling av yrket kan altså forstås som et forsøk på å kjønnsnøytralisere yrket, som en strategi for at en som mannlig sykepleier skal bli anerkjent som tilstrekkelig maskulin, og dermed havne innenfor en overordnet maskulinitetsposisjon.

6.3. Mannlig heteroseksualitet i et kvinnedominert yrke

Flere av informantene forteller i tillegg om det de oppfatter som et misvisende bilde av deres arbeidsdag som mannlig sykepleier. Det kommer her frem en antakelse blant omgivelsene om at mannlige sykepleiere får mye oppmerksomhet av det motsatte kjønn på jobb, og at dette utelukkende er positivt. Informantene snakker også om et bilde av mannlige sykepleieres tilværelse på jobb som nærmest å befinne seg i et slags erotisk harem, hvor en er alene som mann med bare kvinnelige sykepleiere. Geir er en av de som poengterer dette:

”Det er jo det her drømmesenarioet som andre menn tror... enkelte utsagn går jo igjen. Altså ”hallo det må jo være kjempebra med så mange kvinnelige sykepleiere”. (...) Vi har jo 3-4 menn og 25 kvinner, så det er jo en drømmesituasjon for de med bare skiftnøkkel og en bolt som man sveiser. Men det er ikke reelt det der.” (Geir)

Et annet eksempel kan vi finne hos Espen:

”Jeg har venner som tror at jeg er kommet til Nirvana. Kompisene ser for seg en gjeng med fantastiske damer som springer etter meg i en eller annen gang. De vet ikke hva det dreier seg om for å si det sann. Men det har jeg hørt mange ganger; så heldig du er!” (Espen)

Omgivelsen oppfatning av en slik drømmesituasjon omfatter har en seksuell undertone. En type drømmesituasjon hvor mannlige sykepleiere på en positiv måte har lettere tilgang til sex eller oppmerksomhet av seksuell karakter enn menn utenfor kvinnedominerte arbeidsplasser. Geir og Espen fremstiller her omgivelsen antakelser som en feilaktig fantasi. Og kanskje er det nettopp en fantasi dette dreier seg om. De mange kvinnene på arbeidsplassen, er ikke bare kvinner, men *sykepleier-kvinner*. Den kvinnelige sykepleieren som et erotisk objekt er jo et velkjent fenomen.” (...) *dypt innvevd i forholdet mellom mann og kvinne ligger sykesøsteren som ett av de heteste objekter for mannens begjær. (...) I dag har sykesøsteren fremdeles en fremtredende plass i garderoben til fetisjistene – kort skjørt, dypt utringet og rødt kors på hetta”* (Bakken, 2004:18-19). Informantene tar opp slike antakelser for å vise en kontrast

mellom omgivelsenes bilde av det å være en av få menn omgitt av kvinner på jobb, og det de selv beskriver som en ensom tilværelse. De poengteres imidlertid at de får mye oppmerksomhet og er sterkt synlig blant pleierne som en følge av sin kjønnsmessige minoritetsposisjon, men at den kollegiale relasjonen mellom kvinner og menn på jobb også har en litt annen side.

Noen av informantene opplever at de ikke kan ha samme type relasjon til kvinnelige kollegaer som med mannlige, og at de ikke kan kommunisere med kvinner på samme måte som med menn. Geir er en av de som snakker om dette:

Altså, du går ikke ut med syv kvinnelige kollegaer og drikker tre øl og snakker om kvinnfolk. Jeg dytter liksom ikke den ene i siden og sier "sjekk hun der". (...) Av og til kan det være veldig godt å ta seg en øl og snakke om kvinner og sex, men det kan jeg ikke gjøre." (Geir)

Geir er her inne på normer for hvordan en skal forholde seg til kollegaer av det motsatte kjønn. At en mann snakker om kvinner og sex blant kvinnelige kollegaer, fremstilles her som en atferd hvor en bryter med den normative kjønnsordenen.

Morten er også en av de som problematiserer normer for hvordan kvinner og menn skal forholde seg til hverandre. Han opplever det som problematisk i forhold til å ha et vennskapsforhold til kvinnelige kollegaer på fritiden:

"(...) jeg kunne absolutt tenke meg å ha flere menn her. Jeg får et annet forhold til menn på en måte. Jeg føler at man ikke kan bli "for" godt kjent med disse kvinnelige pleierne. Man blir litt sånn usikker på hvordan de da tolker signalene. Med menn kunne man kanskje planlagt litt mer. For eksempel "skal vi gå en tur på fjellet?", det gjør man jo ikke med damer. I hvert fall sånn tenker jeg. Jobben er såpass mye av livet at det er greit å ha noen kompiser på jobben også." (Morten)

Morten ønsker å tilbringe mer av fritiden sin sammen med arbeidskollegaer, men opplever det som vanskelig fordi arbeidskollegaene i hovedsak er av det motsatte kjønn. Han er redd for å bryte med det som anses for å være passende atferd i relasjonen mellom kvinnelige og mannlige arbeidskollegaer. Morten frykter at dersom han legger opp til en vennskapsrelasjon blant sine kvinnelige kollegaer, en type relasjon som ligner det han har til guttevenner, kan det misoppfattes og forstås som en interesse av en annen karakter enn vennskap, slik som for eksempel flørting og seksuell interesse. Den maskuline heteronormativiteten kan i dette

tilfellet tolkes som problematisk, som en begrensning for Mortens relasjon til de kvinnelige kollegaene.

I forbindelse med den maskuline heteroseksualiteten som problematisk, skal vi se et annet eksempel fra informanten Johannes:

”Jeg husker blant annet at det var en dame, altså jeg satt bare og holdt henne i handa og skulle gi henne trøst. Og så sa hun senere til lederen at jeg hadde tatt henne her (illustrerer et helt annet sted på kroppen), og at det var seksuell trakassering. (...) Hun hadde oppfattet det som en seksuell tilnærming, for at det kom en mann inn som satt og holdt henne i handa. (...) En må være mer forsiktig som mann, og det er veldig mange damer som ikke vil ha en mann til å stelle seg.” (Johannes)

Johannes oppfatter det slik at mannlige sykepleiere må være mer forsiktige med fysisk nærhet i forhold til pasienter, enn kvinnelige kollegaer. Han opplevde en gang at det å holde en kvinnelig pasient i hånden, ble misoppfattet og forstått som en seksuell tilnærming. Å få stelt sin kropp kan oppleves som svært intimt og sårbart. Slik det fremkommer her, gjelder utfordringene mannlige pleiere overfor kvinnelige pasienter. Dersom en sykepleier skulle forgripe seg på en pasient, slik det i dette tilfellet ble oppfattet, ville det få alvorlig konsekvenser for sykepleieren. Den mannlige kroppen blir her seksualisert og i dette tilfellet ansett som et problem. Den maskuline seksualiteten problematiseres på den måten at den blir ansett som truende.

6.4. Kjønn, kommunikasjon og distinksjon

Flere av informantene forteller at de skulle ønske at det var flere menn ved deres arbeidsplass fordi de da kunne hatt andre menn å snakke med på jobb, og for å tilbringe tid med på fritiden. Informantene vektlegger en forskjell mellom kvinner og menn om hvordan de kommuniserer, og hvilke temaer de interesserer seg for å snakke om. Det artikuleres her som et skille mellom det som blir beskrevet som *kvinneprat* og *manneprat*. Kvinnepratet blir av informantene beskrevet som både kjedelig og konfliktpreget. Samtaletemaene i kvinnepratet fremstilles å omfatte interesseområder som er typiske for kvinner, og er temaer som menn ikke interesserer seg for. Kvinnepratet omfatter også baksnakking av andre arbeidskollegaer, og vektlegges som kilde til konflikter ved arbeidsplassen. Mannepratet derimot blir beskrevet som mer direkte og preget av humor, og omfatter interesseområder som anses for å være typisk for menn. Informantene oppfatter en slik forskjell som problematisk fordi samtalene domineres av kvinnene.

”Kanskje vi hadde pratet om litt andre ting på lunsjrommet om det var flere menn her (...) Kanskje en litt annen type humor ikke sant.” (Thomas)

En av informantene som anser slike forskjeller som problematisk, er Geir:

”Jeg savner de her mannetingene. Jeg er mange ganger alene i det her yrket. Det er ikke så kjekt som de tror de her guttene som jobber på Byggern. (...) Altså man kan ikke... det er ikke noen av kvinnene på jobben du kan snakke manneting med. Altså jeg kan alt om alle slags typer renselseskurer, sidene opp og sidene ned om Allers, slankekurer, rockeringer som var i fjor, karbokurer, salatkurer, ninijuice, tupperware party og ... ja... Enkelte ganger så tenker jeg; hva i all verden er det du holder på med?” (Geir)

Et lignende eksempel kan vi finne hos Johannes:

”Sånn som nå så er jeg veldig mye alene som mann sammen med damene. Det er klart det blir jo mye sånn. Det blir litt spesielt kan du si. Jeg tror nok jeg ville følt meg litt annerledes hvis det var flere menn her. Jeg ville nok ikke følt meg så mye skuespiller kanskje. Jeg hadde kanskje blitt mer meg selv” (Johannes)

”Hvordan da?” (Intervjuer)

”Det man snakker om og sånt. Når vi er to menn her så blir det litt sånn at man slår seg sammen og at det er litt mer sånn griseprat. Det blir litt mer sånn der. Er jeg alene, så blir det ikke så mye av det (ler).” (Johannes)

I utsagnene ser vi at det å være en av få menn på jobb blir beskrevet som ensomt, og at de opplever at de ikke kan snakke på den måten som de ellers ville gjort sammen med menn. Å snakke om manneting samt være seg selv i stedet for å drive med *skuespill*, illustrerer en type distansering fra kvinnene og det såkalte kvinnepratet. Dette kan forstås som en måte å bekrefte mannligheten gjennom en identifisering med eget kjønn som forskjellig fra kvinnene.

Enkelte informanter vektlegger forskjellen mellom kvinner og menn som viktigst i forhold til et savn om å ha kompiser på jobb, samt drive med fritidsaktiviteter sammen med kollegaer fritiden. Det fremkommer av de mannlige sykepleierne som jeg har intervjuet, at de selv mener de bruker lite tid sammen med sine kollegaer på fritiden. Med mindre det er snakk om et arrangement som på forhånd er planlagt og hvor alle er invitert, slik som for eksempel lønningspils eller fjelltur, bruker de altså ikke å tilbringe mye av fritiden sammen med noen

av sine kollegaer. Geir er en av de som vektlegger en forskjell mellom kvinner og menn når han snakker om dette:

”Jeg bruker å si til de på avdelinga at ”jeg har med dere kvinnfolkene å gjøre fem dager i uka, at jeg faktisk trenger å drikke øl og snakke litt skit blant gutter”. Jeg er ikke så veldig interessert i alle de der festene. (...)Av og til så savner jeg... visst det hadde vært flere menn på denne typen jobb, så hadde man hatt kollegaer som man kunne tilbringe en del tid sammen med. Det gjør jeg jo ikke med bare kvinner. Jeg synes ikke det er så kjekt. Det hadde vært enklere om det hadde vært flere menn som man hadde kunnet gått for å ta en øl sammen med. Hva er det som er så kjekt å ta øl sammen med syv kvinnfolk på en sånn der lønningspils? (Geir)

Geir ytrer et savn av mannlige arbeidskollegaer som han opplever at han kan snakke med om andre samtaletemaer enn med sine kvinnelige kollegaer. Uttrykket at han har med disse kvinnene å gjøre fem dager i uka, og at han trenger å tilbringe fritiden sammen med menn, kan forstås som en distinksjon fra kvinnene og det han oppfatter at de representerer.

Enkelte av informantene oppfatter kvinnepratet som et problem for arbeidsmiljøet. Et eksempel på dette kan vi finne hos Espen:

”(...) Kvinnfolk er kvinnfolk ikke sant. Kvinnfolk og mannfolk de tenker ikke likt vet du. Så enkelt er det bare. Så i enkelte sammenhenger i forhold til kollegaer så kan det være ufordelaktig å være mann. Kvinnfolk de er noen merkelige arbeidskollegaer (ler). Jeg har aldri forstått dem, men det kan selvfølgelig bare være meg, men jeg hører jo andre mannlige sykepleiere si det. (...) Jeg kjenner jo mange andre mannlige sykepleiere, og når vi treffes og sånn så blir det alltid sagt at ”det er jo de her helvetes kvinnfolkene” ikke sant. Det er mange ting med kvinnefolkene som vi menn ikke forstår ikke sant.” (Eспен)

Eспен distanserer seg her fra kvinnene ved å sette et skille mellom *oss* og *dem*, og ved å poengtere at han ikke forstår dem (kvinnene). Han underbygger dette med å få frem at det også gjelder for andre mannlige sykepleiere. Det å utveksle slike synspunkter og erfaringer med andre mannlige sykepleiere, kan forstås som en måte å få bekreftet sin oppfattelse av kvinner og menn som forskjellige. Espen anser en slik forskjell som problematisk fordi han oppfatter det som slitsomt og konfliktfylt.

”Det som er problemet til damene, er at de ikke er ærlige. Kvinner er ikke lojale med sine medsøstre som de jobber med. De klarer ikke å ta konflikter og den type ting. Kvinner, de lager bare en ny konflikt i stedet. Dersom en dame har et problem med en annen dame, og det trenger ikke å være den store tingen, så går de ikke til den personen og sier det, men de sier det til alle andre. Sånn baksnakking rett og slett. Mens mannfolk de er mer direkte.” (Espen)

”Hvordan forholder du deg til dette da?” (Intervjuer)

”Nei, hvis du skal overleve oppi det her, så må du lære deg teknikker der du luker ut ting. Du må lære deg at dette må man ikke ta til seg. (...) Man må late som om dette er veldig interessant selv om det kanskje ikke føles sånn. Av og til så er det jo veldig slitsomt ikke sant, det er jo det.” (Espen)

Innenfor problematikken med det informantene beskriver som forskjell mellom kvinner og menn, oppfatter Espen kvinners baksnakking og måte å håndtere konflikt på som hovedproblemet.

Informantenes beskrivelser av et skille mellom manneprat og kvinneprat kan også sies å gjenspeile stereotype forestillinger omkring kvinner og menns forskjellige interesser og måter å kommunisere på. I motsetning til stereotypiene av kvinner som tisker og visker, ligger forestillinger om menn som reale og lite redd for konflikter (St. meld. nr. 8, 2008). Slike kjønnsstereotyper er typiske eksempler på en forskjellsdiskurs mellom kvinner og menn som blant annet formidles gjennom media. Også i tidligere studier av menn i kvinnedominerte yrker, kommer det frem en slik forskjell. I Ragnhild Røthings studie (2006) snakker informantene om *usunne* kvinnemiljø hvor sladder og det som omtales som kjerringprat står sentralt. Temaer i samtaler dominert av kvinner beskrives her som kjedelig og konfliktorientert. I Helge Svares studie (2009) beskriver også de mannlige informantene et skille mellom kvinners og menns samtaler og interesser. Mennene tar opp sladring og baksnakking som typisk i kvinnedominerte miljø, og at menn er mer direkte og uredde i forhold til konfrontasjon med kollegaer. Baksnakking og sladring er imidlertid ikke et fenomen forbeholdt kvinnedominerte arbeidsplasser. I en studie publisert av Arbeidsforskningsinstituttet fremgår det at arbeidsplasser med flertall av det ene kjønn, er mer preget av baksnakking og konflikter i forhold til kjønnsblandede arbeidsplasser (Holter et. al, 2008). Dette omfatter både arbeidsplasser hvor kvinner og menn er i flertall. Studien

viser også at arbeidstakere som er i kjønnsmessig minoritet, i større grad enn majoritetsgruppen opplever arbeidsplassen som konfliktpreget (Holter et. al, 2008).

At informantene i min undersøkelse distanserer seg fra det de omtaler som kvinneprat, kan forstås som en del av et maskulinitetsprosjekt, en strategi for å kunne praktisere en akseptert form for maskulinitet. Verdier og interesser omkring de typiske samtaletemaer blant kvinnelige kollegaer, oppfattes av informantene som kvinnelige og ligger innenfor stereotype forstillinger om kvinner og kvinnelighet. Det å distansere seg fra slik prat kan forstås en konformitet i forhold til maskulinitetsnormene. En konformitet til hegemoniske mannlighetsidealer handler ikke bare om en ren strategi med et mål om å bli oppfattet som maskulin av omverden. Som jeg var inne på i kapittel 3 i forbindelse med Foucaults teoretiske perspektiv på konstruksjon av kjønn, blir normer, verdier og holdninger internalisert av den enkelte, noe som gjør at en vil fungere som selvkontrollerende individer. Dette innebærer at interesser i forhold til samtaletemaer og ulike måter å kommunisere på, oppfattes som naturgitte forskjeller mellom kvinner og menn i stedet for samfunnsskapt. Interesser og væremåte oppfattes av individet likevel som noe høyst personlig.

Vi så også at flere av informantene uttrykker et savn av å ha flere menn ved sin arbeidsplass, og at de opplever mangelen av menn på jobb som å være alene. Det å ha guttevenner på jobb blir vektlagt som viktig i forhold til å tilbringe tid sammen med kollegaer på fritiden. Informantene poengterer at deres relasjon til menn er forskjellig i forhold til deres kvinnelige kollegaer. I stortingsmeldingen *Om menn, mannsroller og likestilling* (St. meld. nr. 8, 2008) fremgår det at et fellesskap blant menn er en vesentlig variabel i forhold til deres levekår, og at vennsksapsrelasjoner mellom menn er forskjellige fra kvinners måte å forholde seg til hverandre. I meldingen hevdes det for eksempel at menn generelt i liten grad har utviklet et språk for intimitet og følelser, og at fellesskap mellom menn er mer aktivitetsstyrte enn samtalestyrte sammenlignet med et fellesskap blant kvinner. Jeg vil her minne om begrepene homososialitet og homofobi, som i kapittel 3 ble beskrevet som sentralt for konstruksjon av maskulinitet. En så her et perspektiv hvor maskulinitet blir definert gjennom interaksjon med mannlige homososiale relasjoner, relasjoner som blant annet omfatter kameratskap eller medlemskap i grupper som ligger innenfor typiske mannlige interesser. Det ble forklart at mannlige homososiale relasjoner oppstår gjennom menns tendens til å foretrekke hverandre for avkobling og støtte for å bekrefte sin egen kjønnsidentitet og den kulturelt rådende maskulinitetsformen, altså det Connell (1995) omtaler som hegemonisk maskulinitet. Maskulinitetskonstruksjoner knyttes her sammen med homofobe prosesser, hvor

homoseksualitet og femininitet nedsettes og tas avstand fra. Informantenes ønske om et mannlig fellesskap og en distinksjon fra kvinnepratet, kan ut fra et slikt perspektiv altså forstås som en del av en maskulinitetskonstruksjon for å bekrefte sin kjønnsidentitet og en hegemonisk maskulinitetsform.

6.5. Oppsummering

I dette kapitlet så vi at omgivelsenes reaksjoner og holdninger omkring mannlige sykepleieres maskulinitet ble fremstilt som avskrekkende på menn i forhold til sykepleieryrket.

Informantene opplevde at det ble stilt spørsmål ved deres maskulinitet på grunn av yrkets feminine konnotasjoner. De møtte holdninger om mannlige sykepleiere som homofile eller som mindre maskuline i forhold til en hegemonisk form for maskulinitet. I intervjuene viste mennene til ulike måter å håndtere slike holdninger på, noe jeg tolket som strategier for å praktisere kjønn i tråd med kulturelt dominante mannsidealer, og for å unngå å bli henvist fra legitimitetssirkelen til en underordnet maskulinitetsposisjon. Videre la enkelte av informantene vekt på enkelte maskulint konnoterte kompetanseområder i yrket for å få frem omgivelsenes antakelser omkring sykepleieryrket som feilaktig, og at yrket dermed også passer for menn. På den andre siden ble også den maskuline heteroseksualiteten problematisert. Det viste seg her en frykt for at deres atferd i relasjon med kvinner skulle bli misoppfattet som en seksuell tilnærming.

Flere av informantene opplevde et savn av mannlige kollegaer, og beskrev tilværelsen på jobb som ensom. Informantene vektla her et skille mellom det de beskrev som kvinneprat og manneprat, som også kan sies å gjenspeile stereotype forestillinger omkring kvinners og menns forskjellige interesser, samt måter å kommunisere på. Denne beskrevne forskjellen mellom kvinner og menn, ble vektlagt som viktig i forhold deres relasjon med sine arbeidskollegaer, både på jobb og fritid. Flere av informantene mente nemlig at de ikke kunne snakke med kvinner på samme måte som med menn. Informantenes skille mellom kvinneprat og manneprat kan forstås som en måte å distansere seg fra det som oppfattes som kvinnelig. Jeg trakk i forbindelse med dette inn begrepene homososialitet og homofobi, med en forståelse av at menn foretrekker hverandre for avkobling og støtte for å bekrefte sin egen kjønnsidentitet og den kulturelt rådende maskulinitetsformen, og hvor femininitet tas avstand fra. Et savn av et mannlig fellesskap og en distinksjon fra kvinnepratet, kan i lys av et slikt perspektiv forstås som en del av en maskulinitetskonstruksjon hvor en bekrefter sin kjønnsidentitet og etablerte mannsidealer.

7. Avslutning

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke hvordan mannlige sykepleiere opplever det å arbeide i et yrke som preges av feminine konnotasjoner, og hvor flertallet er kvinner. Det er i dag få tegn som tyder på at andelen menn i yrket kommer til å øke. Mangelen på mannlige sykepleiere blir både ansett som et likestillingsproblem, og et problem i forhold til å rekruttere nok sykepleiere for å dekke det økte behovet i årene som kommer. Siden mannlige sykepleiere er en kjønnsmessig minoritet i sitt yrke og samtidig bryter med forventninger rettet mot hva menn skal gjøre, er det interessant å fokusere på hvordan de konstruerer maskulinitet. Jeg har søkt å vise dette gjennom å undersøke hvordan mannlige sykepleiere forhandler maskulinitet i sin daglige yrkesutøvelse, mer bestemt i forhold til at sykepleieryrket er feminint konnotert, og i forhold til at de er en kjønnsmessig minoritet. Med utgangspunkt i et empirisk datamateriale fra kvalitative intervjuer med syv mannlige sykepleiere, har jeg analysert deres forståelser og erfaringer omkring deres daglige yrkesutøvelse. Gjennom analysen har jeg dratt vekslers på konstruktivistiske teorier fra sosiologien og fra den samfunnsvitenskapelige kjønnsforskningen, med særlig vekt på maskulinitetsteorier. En forståelse av kjønn som en sosial konstruert kategori og som noe en gjør, har vært et viktig utgangspunkt for den analytiske fortolkningen av informantenes fortellinger. Maskulinitet som et relasjonelt begrep, definert som en posisjon i kjønnsrelasjonene, har vært et sentralt analyseredskap. Før jeg går videre med en oppsummering og drøfting av hva jeg har funnet gjennom analysearbeidet som kan besvare problemstillingen, skal jeg gi et kortfattet sammendrag av hva de tre analysekapitlene i oppgaven dreier seg om.

I det første analysekapitlet *Kjønn og kompetanse*, ble det foretatt en sammenligning mellom de mannlige sykepleierne i min undersøkelse, og de kvinnelige lederne i Rosabeth M. Kanter (1977) organisasjonsteoretiske studie. I likhet med de kjønnsmessige minoritetsmedlemmene i Kanter studie, opplevde de mannlige sykepleierne at de ble stereotypisert som token for sin kjønnskategori. Konsekvensene av dette var imidlertid ikke den samme i de to ulike studiene. I analysen av dette benyttet jeg meg av et perspektiv på kjønnsmakt hvor kjønnsmakt i arbeidslivet forstås som et implisitt fenomen innvevd i institusjoners og organisasjoners virkemåte.

I det andre analysekapitlet *Profesjonalitet*, rettet fokuset seg omkring organisering og gjennomføring av arbeidsoppgaver. Her ble informantenes fortellinger analysert med sikte på å belyse hvordan maskulinitet forhandles gjennom samarbeid med arbeidskollegaer og

utføring av arbeidsoppgaver. Utsagn fra informantenes fortellinger om hvordan de trodde det hadde vært dersom det var flere menn ved deres arbeidsplass, er noe av det som ble tatt opp i denne forbindelse. I forhold til enkelte arbeidsoppgaver som ble ansett som særlig feminine, så vi at de mannlige sykepleierne brukte flere ulike strategier for å praktisere kjønn på en måte de anså som maskulin, for dermed å unngå å bli oppfattet som feminin. Her benyttet jeg hovedsakelig M. Foucaults forståelse av kjønn, og R. W. Connells (1995) maskulinitetsteori for å gjennomføre analysen.

Det tredje og siste analysekapitlet *Kjønn som forskjell og den problematiske seksualiteten*, tok for seg de mannlige sykepleiernes konstruksjon av maskulinitet på arbeidsplassen og på fritidsarenaer. Her ble fokuset lagt på hvordan de forhandler maskulinitet i møte med venners, bekjentes og tilfeldige menneskers reaksjoner og holdninger omkring deres brudd med kjønnsmessige tradisjonelle yrkesvalg. Vi så i forbindelse med dette at informantene benyttet seg av ulike strategier for å fremstå som maskulin, og for å få frem enkelte antakelser om yrket som feilaktig. Det ble også belyst hvilken betydning deres kjønnsmessige minoritetsposisjon har for samhørighet og vennskap med deres kollegaer. Ut fra en kjønnsstereotyp diskurs fremsto minoritetsposisjonen i flere tilfeller som problematisk.

7.1. Kjønn som forskjell

På tvers av de ulike temaene som tas opp i de tre analysekapitlene, er det et gjennomgående trekk at de mannlige sykepleierne gjør kjønn til en forskjell. Dette på tross av at jeg var bevisst på ikke å ta utgangspunkt i forskjeller mellom kvinner og menn ved utforming av spørsmålene under intervjuingen. En forskjell mellom kvinner og menn blir av enkelte informanter forklart som et resultat av biologiske forskjeller mellom kjønn, mens andre forklarer det med sosialisering. Forskjellene illustreres uansett gjennom å fremsette en kontrast mellom det de anser som feminint og maskulint. Ved direkte sammenligninger rangeres i hovedsak det feminine lavere enn det maskuline. I forhold til planlegging og gjennomføring av arbeidsoppgaver, beskrives for eksempel mennene som fleksible og impulsive, mens kvinnene beskrives som rigide og omstendelige. De mannlige sykepleierne lager også et skille mellom det de beskriver som kvinneprat og manneprat. Dette skillet gjenspeiler stereotype forestillinger omkring kvinner og menns ulike interesser og måter å kommunisere på, hvor mannepraten beskrives som direkte og preget av humor og kvinnepraten som kjedelig og konfliktpreget. De mannlige sykepleierne distanserer seg fra det de anser som typisk for kvinner ved å snakke om *deres* og *våre* (mennenes) verdier, interesser og måter å gjøre ting på. Mennenes differensiering mellom det kvinnelige og mannlige, og distansering

fra det kvinnelige, handler ikke nødvendigvis om et negativt syn på kvinnene, men heller om en forhandling av maskulinitet i et feminint konnotert yrke. Det kan forstås som en konformitet til hegemoniske maskulinitetsidealer, hvor de beviser sin maskulinitet gjennom å ta avstand fra det som assosieres med femininitet. Gjennom denne distinksjonen bekrefter de sin kjønnsidentitet som maskulin.

7.1.1. Ensomt

Det uttrykte skillet mellom kvinner og menn hadde imidlertid en negativ side for de mannlige sykepleierne som en kjønnsmessig minoritet. Det ble uttrykt et savn av å ha et mannlig fellesskap blant kollegaene, og det å være en av svært få menn på jobb ble beskrevet som ensomt. De mannlige sykepleierne brukte også i liten grad fritiden sin sammen med noen av sine kollegaer. De mente at de ikke kunne snakke sammen med kvinner på samme måte som med menn. Forskjellen mellom kvinners og menns verdier, interesser og måter å kommunisere på, ble på denne måten oppfattet som problematisk.

7.2. Stereotypi som fortrinn

Innledningsvis i kapittel 4 stilte jeg et spørsmål om de mannlige sykepleierne marginaliseres gjennom stereotypisering, i likhet med minoritetsmedlemmene i Kanters studie. Av intervjuene fremkom det at informantene mine opplevde at de ble stereotypisert ved at deres kompetanse ble vurdert opp mot stereotype kjønnskategorier. Det ble stilt andre forventninger til dem som menn enn til de kvinnelige kollegaene. De ble tillagt enkelte former for kompetanse på områder som tradisjonelt har blitt assosiert med mannlighet. De mannlige sykepleierne opplevde blant annet at det ble forventet at de i større grad skulle utføre tunge løft, ha gode dataferdigheter og god kompetanse i forhold til formelle sykepleierprosedyrer. Dette på tross av at de selv mente at de ikke hadde bedre forutsetninger og kompetanse på disse områdene enn kvinnene. Informantene opplevde også misforståelser omkring deres posisjon på arbeidsplassen som en følge av stereotypiseringen av dem som kjønnsmessig minoritet, hvor det særlig blant pasienter ble tatt for gitt at de var i besittelse av mer overordnede stillinger, slik som leder eller lege. Selv etter en oppklaring av slike posisjonsforvekslinger mente informantene at de ble behandlet som om de var i den stillingen pasientene først hadde antatt, noe informantene anså som fordelaktig fordi de oppnådde mer tillit og respekt i forhold til deres kompetanse som sykepleiere.

7.2.1. "Omsorgsgenet"

Det er imidlertid et paradoks at de mannlige sykepleierne oppfattet dette som fordelaktig. Dette fordi de i tillegg mente at de kvinnelige pleierne oppnådde mer tillit enn mennene innenfor andre fagområder. Det å sitte ved pasientsengen, lytte, gi trøst og vise tålmodighet ble beskrevet som områder hvor pasienter ofte foretrekker kvinnelige pleiere. De mannlige sykepleierne mente også selv at kvinner har en høyere kompetanse til å utøve omsorg for pasienter enn menn. Enkelte snakket om kvinnelige sykepleiernes omsorgskompetanse innenfor en biologidiskurs, som en kompetanse kvinner har medfødt. I forhold til at omsorg er en svært viktig del av arbeidsutføringen og står som en av grunnsteinene i sykepleieryrket, mener jeg at dette er et overraskende funn. I stedet for å hevde at de har like høy kompetanse på omsorg som de kvinnelige sykepleierne, bidrar de til å befeste stereotype kjønnskategorier. En måte å forklare dette på er at de mannlige sykepleierne kan ha fordeler av å være konforme i forhold til en kjønnsmessig stereotypisering av deres kompetanse. Dersom en ser kompetanse som del av et hierarkisk system med implisitte kjønnede meningsstrukturer, kan en si at den beskrevne kompetansen som kvinnene tillegges, ligger innenfor fagområder Dahle (2004) og Bakken (2004) kategoriserer som henholdsvis pleie og vedlikeholdsomsorg, og tilknyttes feminine konnotasjoner. Kompetansen som mennene tillegges kan derimot plasseres innenfor fagområder som Dahle og Bakken kategoriserer som henholdsvis behandling og vekstomsorg, områder som hører til i det medisinske feltet og knyttes til maskuline konnotasjoner. Dette feltet anerkjennes som vitenskapelig og tilegnet gjennom formell utdanning, og rangeres høyere på en verdi- og prestisjeskala enn kategoriene pleie og vedlikeholdsomsorg, som anses som en praktisk ferdighet, nærmest lokalisert i kvinners gener. De mannlige sykepleierne vil altså kunne tjene på å gjøre kjønn i tråd med stereotype forestillinger omkring maskulinitet, siden det som i dette tilfellet knyttes til maskulinitet overordnes det som er feminint konnotert.

7.3. Det heteronormerte - en dobbelthet

Heteroseksualitet er blitt naturliggjort og idealisert, og overordnet homoseksualitet. Fra et hegemonisk maskulinitetsperspektiv, blir mannlig homofili ofte assosiert med femininitet, og underordnes etablerte mannsidealene. På bakgrunn av sykepleieryrkets feminine konnotasjoner opplevde enkelte av informantene at det ble stilt spørsmål ved deres maskulinitet, på den måten at det fremkom holdninger om mannlige sykepleiere som homoseksuelle. Dette ble oppfattet som problematisk, noe jeg tolker som en homofobi hvor en frykter å bli umannliggjort. For å bli ansett som heteroseksuelle og tilstrekkelig maskuline, benyttet de seg

av ulike strategier, slik som for eksempel å unnlate å snakke om jobben som sykepleier og heller snakke om maskuline fritidsinteresser. I mitt empiriske materiale kan en imidlertid finne en dobbelhet omkring heteronormativiteten som problematisk. På den ene siden opplevdes det som er problem å bli møtt med antakelser om mannlige sykepleiere som homoseksuelle. På den andre siden ble også den maskuline heteroseksualiteten oppfattet som problematisk. En av informantene unnlot å ta initiativ til samvær med kvinnelige kollegaer på fritiden i frykt for at det skulle oppfattes som flørting eller seksuelle tilnærminger. En annen av de mannlige sykepleierne mente at mannlige pleiere i større grad en kvinnelige måtte være forsiktig i forhold til berøring av pasienter, særlig kvinnelige, for å unngå at det ble oppfattet som seksuelle tilnærminger. Den mannlige kroppen seksualiseres, og den maskuline heteroseksualiteten fremstår med dette som mer aktiv og truende enn en feminin seksualitet som til motsetning forblir et taust tema.

7.4. Maskuliniseringsstrategi

De mannlige sykepleierne poengterte en uenighet omkring samfunnets bilde av sykepleieryrke som feminint, og mente at dersom en skulle klare å rekruttere flere menn, må det settes i gang opplysningstiltak for å rette opp dette feilaktige bildet. De løftet her frem maskulint konnoterte kompetanseområder for å fremstille yrket som passende for menn. Fysisk tungt arbeid, praktisk håndverk og enkelte *action-aktige* områder i yrket, var eksempler som ble gitt. Sykepleie ble altså fremstilt som et yrke hvor menn kan gjøre kjønn i tråd med hegemoniske mannsidealer, og kan forstås som en maskuliniseringsstrategi av yrket for å bidra til at mannlige sykepleiere anerkjennes som tilstrekkelig maskuline. Selv om de mannlige sykepleierne bryter med kjønnsmessig tradisjonelle yrkesvalg, ser det på denne måten ut som de mannlige sykepleierne fastholder en tradisjonell form for maskulinitet.

Vi har sett at de mannlige sykepleierne frykter å bli ansett for å inneha en underordnet maskulinitetsposisjon, og benytter seg av ulike strategier for å gjøre kjønn i tråd med hegemoniske mannsidealer. Jeg lurer derfor på om det er rom for å praktisere en maskulinitet som ikke knyttes til en hegemonisk maskulinitetsform. I Trondheim kommune ble det i 2010 startet opp et to-årig prosjekt med tittelen *Menn i helsevesenet*, for å rekruttere flere menn til pleie- og omsorgsykker. Hovedtiltaket består av rekrutteringsstillinger hvor menn tilbys en praksisperiode for å prøve ut omsorgsyket. Det ble satt opp reklameplakater for kampanjen ved bussholdeplasser i hele Trondheim. På plakaten er det to bilder av Norges sterkeste mann Richard Skog, hvor han på det ene bildet løfter vekter, mens han på det andre bildet står i pleieuniform med tomlene rettet oppover. Over bildene står slagordet *Bestandig... mandig*.

Ved plakaten illustrerer en ikke bare at pleieyrker passer for menn, men at det passer for store og fysisk sterke menn, som assosieres med en hegemonisk maskulinitetsform. På prosjektets internettside er det bilde av hva som skjer når en mann har på seg en t-skjorte med skriften *Menn i helsevesenet*. Han blir kysset av to kvinner som står på hver sin side av ham. En kan med dette si at bildet er et forsøk på å appellere til heteroseksuelle menn. For å utvide rommet for menn i pleie- og omsorgsykker ser det altså ut til at det blir benyttet en strategi for å maskulinisere yrket på den måten at en forsøker å vise at yrket ikke bare passer for kvinner, men også for menn som gjør kjønn i tråd med hegemoniske mannsideal. På denne måten kan en komme i fare for å ekskludere menn som ikke passer inn i kategoriene store, fysisk sterke og heteroseksuelle menn, og dermed også redusere rekrutteringsgrunnlaget til pleie- og omsorgsykker. Det hadde vært interessant å studere videre omkring hvilke symboler som benyttes i slike kampanjer for å rekruttere menn til pleie- og omsorgsykker.

7.5. Veien videre

Innledningsvis i oppgaven stilte jeg meg kritisk til at økt lønn og mindre bruk av deltidsstillinger i sykepleieryrket skulle kunne utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i yrket og få flere menn inn i sykepleieryrket. Bedre lønn vil gjerne kunne styrke sykepleieryrkets status og omdømme, og dermed lette rekrutteringen til yrket generelt, men jeg mener imidlertid at det ikke er nok til å oppnå noen endringer i kjønnsfordelingen av særlig betydning. Dersom en fikk en økning i andelen av mannlige sykepleiere som en følge av lønnstiltak eller en lovfesting av retten til heltidsstillinger, er det ingen ting som taler for at mennene ikke ville fortsatt å velge seg inn i de såkalte maskuline delene av yrket. Den horisontale kjønnssegregeringen innenfor yrket ville altså ikke nødvendigvis blitt redusert, og den fremtidige mangelen på sykepleiere innenfor eldreomsorgen ville dermed fremdeles vært et problem. Gjennom analysen av mitt empiriske materiale har vi sett hvordan de mannlige sykepleierne konstruerer maskulinitet gjennom å gjøre kjønn til forskjell. Det skilles mellom kvinneprat og manneprat, feminine og maskuline kompetanseområder. Jeg mener at det er nettopp her muligheten for endring ligger. I stedet for å appellere til stereotype hegemoniske maskuliniteter gjennom holdningskampanjer, slik som i Trondheim kommune, for å rekruttere menn inn i pleie- og omsorgsykker, kan det være viktig å gripe fatt i, og problematisere stereotype maskuliniteter og feminiteter i disse kampanjene. Å befeste og bygge videre på de samme mønstrene som skaper kjønnssegregering i yrket, er altså ikke nødvendigvis en god oppskrift på å redusere denne delingen. Jeg håper derfor oppgaven min kan brukes som et bidrag til videre forskning omkring hvordan en kan forsøke å løse opp i de tradisjonelle

kjønnskategoriene i yrket. I videre forskning ut over dette prosjektet, hadde det i tillegg vært interessant å tatt med etnisitet som faktor. Å få kunnskap om etniske minoritetsmaskuliniteter i denne sammenheng, kunne bidratt en nyansering av maskulinitetskonstruksjon i større grad enn når en bare fokuserer på kjønn som faktor.

8. Vedlegg 1: Temabasert intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon

- Hvilket år er du født?
- Sivilstand?

Valg av yrke/utdanning

- Kan du fortelle om hvordan du kom frem til valget om å bli sykepleier?
- Dersom du visste det du vet i dag om sykepleieryrket da du valgte utdanningen din, hadde valget da blitt det samme?
- Er det noen arbeidsområder innenfor sykepleien du *ikke* kunne tenke deg?

Å arbeide som sykepleier

- Kan du beskrive den forrige dagen du var på jobb?
- Har du noen gang opplevd at du har dratt fordel av å være mann i sykepleien?
- Har du noen gang opplevd at det stilles andre forventninger til deg som mann i yrket?
- Har du noen gang opplevd uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter fra en pasient? Enn fra kollegaer?

Arbeidsplassen/yrket

- Hva tror du er grunnen til at så få menn velger sykepleieryrket?
- Tror du det ville vært annerledes dersom det var flere menn ved din arbeidsplass?
- Hva tror du må til for å rekruttere flere menn til yrket?
- Hadde du kommet til å ha noen fordeler dersom det var flere menn ved din arbeidsplass?

Fritiden

- Bruker du å finne på noe sammen med dine kollegaer, eller noen av dem, på fritiden?

Til slutt

Er det noe du mener jeg har glemt å spørre om? Noe annet jeg burde få med i oppgaven min?

Tusen takk for intervjuet!

9. Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informantene

Mitt navn er Lena Thorgersen.

Jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Nordland, og holder for tiden på med en masteroppgave som handler om mannlige sykepleieres vilkår i sin daglige yrkesutøvelse. Jeg ønsker i den forbindelse å intervju mannlige sykepleiere.

Masteroppgavens tittel er: *Maskulinitetskonstruksjon blant mannlige sykepleiere: En studie av menn i et kvinnedominert yrke.*

Formålet med prosjektet er å få mer kunnskap om menns vilkår i kvinnedominerte yrker generelt, og sykepleieryrket spesielt. Dette kan være med på å muliggjøre en økt rekruttering av menn til disse yrkene. Denne kunnskapen kan også bidra til å lette det fremtidige arbeidet om å oppnå et mer likestilt arbeidsliv i Norge.

Intervjuet vil bli tatt opp på båndopptaker dersom informanten godkjenner dette. All informasjon som kommer frem under intervjuet kommer til å være konfidensielt, og lydopptaket kommer til å bli slettet rett etter at jeg har skrevet av den informasjon jeg trenger. Alle opplysninger kommer til å anonymiseres innen prosjektslutt 1. mai 2012, og ingen enkeltpersoner vil kunne bli gjenkjent i den ferdige masteroppgaven.

Forespørsel om deltakelse

Det er frivillig å delta på dette intervjuet, og dersom du takker ja kan du når som helst trekke deg fra intervjuet, og helt frem til prosjektets slutt trekke deg fra undersøkelsen. Prosjektet er innmeldt til Personvernombudet for forskning, NSD.

Dersom du i ettertid har noen spørsmål i forbindelse med masteroppgaven, kan du kontakte meg på e-post: lenathorg@hotmail.com eller tlf: 97 54 96 98.

Min veileder for denne masteroppgaven, Anne-Jorunn Berg, kan kontaktes på e-post: anne-jorunn.berg@uin.no dersom det skulle være ønskelig.

Med hilsen

Lena Thorgersen

10. Litteratur

- Abrahamsen, Bente (2003). *Yrkesavgang blant pleiepersonell*. Rapport, b. 2003:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Allan, Kenneth (2006). *Contemporary social and sociological theory: visualizing social worlds*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press. XVI.
- Allan, Kenneth (2011). *Contemporary social and sociological theory: visualizing social worlds*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press. XVI.
- Annfelt, Trine, Andersen, Britt og Bolsø, Agnes. (2007). "Innledning" I: *Når heteroseksualiteten må forklare seg*. Annfelt, Trine, Andersen, Britt og Bolsø, Agnes. Trondheim: Tapir akademisk forlag. S 11-19.
- Bacchi, Carol Lee (1999). *Women, policy and politics: the construction of policy problems*. London: Sage. X.
- Bakken, Runar (2001). *Modermordet: om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bakken, Runar (2004). *Mann i ingenmannsland: et essay om menn og omsorg, hjemme og ute*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Berg, Bruce L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Allyn & Bacon. XIV.
- Bloksgaard, Lotte og Stine Brock Faber (2004). *Køn på arbejde: en kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg universitetsforlag.
- Bondevik, Hilde og Rustad, Linda (2006). "Humanvitenskapelig kjønnsforskning". I: *Kjønnsforskning: en grunnbok*. Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke. Oslo: Universitetsforlaget. S. 42-62.
- Bourdieu, Pierre og Wacquant, Loïc J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Cambridge: Polity Press. Xiv.

- Bourdieu, Pierre, Dag Østerberg, Annick Prieur og Theodor Barth (1995). *Distinksjonen: en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Den maskuline dominans*. København: Tiderne skifter.
- Calhoun, Craig J. (2002). *Contemporary sociological theory*. Oxford: Blackwell Publishing.
- XII.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press. XI.
- Dahle, Rannveig (2004). "Å kople symbolsk kjønnsmakt til sosiale strukturer". Foredrag ved konferansen *Medicinsk genusforskning: teori och begreppsutveckling*. Stockholm: Vetenskapsrådet. S. 87-95.
- Dahle, Rannveig (2008). "Profesjon og kjønn". I: *Profesjonsstudier*. Molander, Anders og Terum, Lars Inge [red.]. Oslo: Universitetsforlaget. S. 216-232.
- Davies, Celia (1995). *Gender and the professional predicament in nursing*. Buckingham: Open University Press. XII.
- Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002). "Makt, kjønn, arbeidsliv: teoretiske landskap" I: *Den Usynlige hånd? kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun. Oslo: Gyldendal akademisk. S. 13-76.
- Eriksson, Henrik (2002). *Den diplomatiska punkten: maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. II.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gullikstad, Berit (01/2010). "Helge Svare: Menn i pleie og omsorg – brødre i hvitt. Universitetsforlaget, Oslo 2009. Omtale ved Berit Gullikstad." I: *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 01/2010. Oslo: KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning og Universitetsforlaget.
- Helsedirektoratet (2006). *Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006: Rapport nr. 3. Rekruttering for bedre kvalitet*. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet, Avd. for sosial- og helsepersonell.

- Hembre, Unni (2011). Foredrag i møte med Stortingets familie- og kulturkomite 15.02.2011, på vegne av Norsk Sykepleierforbund. Personlig kommunikasjon med kommunikasjonsrådgiver (21.11.2011). Norsk Sykepleierforbund.
- Holst, Cathrine (2009). *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holter, Øystein Gullvåg (1989). *Menn*. Oslo: Aschehoug.
- Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare og Egeland, Cathrine. (2008). *Likestilling og livskvalitet 2007*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hundborg, Steen Martensen. (2000). *En kvindelig verden: en kvalitativ undersøgelse af fem mandlige sygeplejerskers erfaringer som mænd i sygeplejefaget*. Århus: Danmarks Sygeplejerskehøjskole ved Aarhus Universitet.
- Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per Arne og Kristoffersen, Line. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books. XV.
- Kimmel, Michael S. (1996). *Manhood in America: a cultural history*. New York: Free Press. XIII.
- Korsnes, Olav, Heine Andersen, Thomas Brante [red.] (1997). *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lindsey, Linda L. (2011). *Gender roles: a sociological perspective*. Boston: Prentice Hall. XVII.
- Lorentzen, Jørgen (2006). "Biologi". I: *Kjønnforskning: en grunnbok*. Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke. Oslo: Universitetsforlaget. S. 23-31.
- Lorentzen, Jørgen (2006). "Forskning på menn og maskuliniteter". I: *Kjønnforskning: en grunnbok*. Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke. Oslo: Universitetsforlaget. S. 121-135.
- Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke [red.] (2006). *Kjønnforskning: en grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Nilsen, Steen Baagøe (2011). *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbasert erfaringsoppsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. Roskilde: VELPRO – Center for velfærd, Professions og Hverdagsliv, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning ved Roskilde Universitetet.
- Nordberg, Marie (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.
- Norsk Sykepleierforbund (2007). "NSFs prinsippprogram". I: *NSFs formål, prinsippprogram, vedtekter m.m 2008-2011*. Oslo: Norsk Sykepleierforbund.
- Norsk Sykepleierforbund (2011). Personlig kommunikasjon med kommunikasjonsrådgiver (15.02.2011). Oslo: Norsk sykepleierforbund.
- NOU 2008: 6 (2008). *Kjønn og lønn: Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Repstad, Pål. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Robertsson, Hans (2002). *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegeminisk maskulinitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robertsson, Hans (2003). *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Røthing, Ragnhild (2006). *Mann i kvinneland: en kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinneedominerte yrker*. Oslo: Universitetet I Oslo.
- Silverman, David (2004). "Research social policy". I: *Researching society and culture*. Seale, Clive. London: Sage. II. S. 59-69.
- Silverman, David (2004). "Research social theory". I: *Researching society and culture*. Seale, Clive. London: Sage. II. S. 47-58.
- Solbrække, Kari Nyheim (2006). "Kjønn og arbeid". I: *Kjønnsforskning: en grunnbok*. Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke. Oslo: Universitetsforlaget. S. 177-184.

- Solbrække, Kari Nyheim. & Aarseth, H. (2006). "Samfunnsvitenskapens forståelser av kjønn". I: *Kjønnsforskning: en grunnbok*. Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke. Oslo: Universitetsforlaget. S. 63-76.
- Solbrække, Kari Nyheim. (2011). "Maskulin (u)orden i norsk sykepleieutdanning". I: *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Leseth Anne, Solbrække og Kari Nyheim. Oslo: Cappelen akademisk. S. 35-55.
- Solheim, Jorun (2002). "Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt". I: *Den Usynlige hånd?: kjønns makt og moderne arbeidsliv*. Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun. Oslo: Gyldendal akademisk. S. 110-140.
- Statistisk sentralbyrå (2009). Emne: 06 *Arbeidsliv, yrkesdeltaking og lønn*. Tabell: 07938: *Personer med helse- og sosialfaglig utdanning etter kjønn og alder 2009*. Oslo.
- Statistisk sentralbyrå (2009). Emne: 06 *Arbeidsliv, yrkesdeltaking og lønn*. Tabell: 07945: *Videreutdanninger for personer med helse- og sosialfaglig utdanning, etter kjønn og alder 2009*. Oslo.
- Stortingsmelding (2006). *St.meld. nr. 25 (2005-2006). Mestring, muligheter og mening: framtidens omsorgsutfordringer*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Stortingsmelding (2008). *St.meld. nr. 8 (2008-2009). Om menn, mannsroller og likestilling*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Svare, Helge (2009). *Menn i pleie og omsorg: brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tallaksen, Dag Willy (1994). *Menn i sykepleien: "en studie av mannlige sykepleieres deltakelse i et tradisjonelt kvinneyrke"*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Thagaard, Tove (2003). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Trondheim kommune (10.12.2011). "Tøffe ting". I: Prosjektet Menn i helsevesenet. <http://www.trondheim.kommune.no/content/1117695782/Toffe-ting>
- Trondheim kommune (09.12.2011). "Om prosjektet". I: Prosjektet Menn i helsevesenet. <http://www.trondheim.kommune.no/content/1117695198/Om-prosjektet>

- Vetenskapsrådet (2004). *Medicinsk genusforskning: teori och begreppsutveckling*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- West, Candace og Zimmerman, Don H. (2002). "Doing Gender". I: *Doing Gender Doing Difference. Inequality, Power and Institutional Change*. Fensmaker, Sara og West, Candace. London: Routledge. S. 3-23.
- Widerberg, Karin (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Widerberg, Karin (2004). *Oppgaveskriving: Veien til lystbetont skrivning og gode rutiner*. Oslo: Universitetsforlaget.